

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
Факультет економіки та управління
Кафедра економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства

**Олена Скорук
Людмила Шостак**

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Методичні рекомендації

Луцьк
2019

УДК 336:004(075)
ББК 65.26.51.73
С 44

Рекомендовано до друку науково-методичною радою
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки
(протокол №10 від 19.06.2019 р.)

Рецензент:

Ковальська Л. Л., д.е.н., професор кафедри
підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Луцького національного технічного
університету

Скорук О. В., Шостак Л. В.

С-44 Економіка праці та соціально-трудова відносини: методичні
рекомендації / Укладачі Олена Володимирівна Скорук, Людмила Василівна
Шостак. – Луцьк : ПП «Поліграфія», 2019. – 117 с.

Методичні рекомендації містять питання для самоперевірки знань,
прикладні розв'язування задач, тестові та практичні завдання для виконання на
практичних заняттях, список літератури.

Рекомендовано студентам 1 курсу спеціальності 071 «Облік і
оподаткування» за освітньою програмою «Облік і аудит», спеціальності 072
«Фінанси, банківська справа та страхування» за освітньою програмою «Фінанси
і кредит», спеціальності 073 «Менеджмент» за освітньою програмою
«Менеджмент», спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова
діяльність» за освітньою програмою «Економіка підприємства», «Бізнес-
економіка», спеціальності 051 «Економіка» за освітньою програмою
«Аналітична економіка»

УДК 336:004(075)

ББК 65.26.51.73

Скорук О. В., 2019

Шостак Л. В., 2019

Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки, 2019

ТЕМА 1

ПРАЦЯ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Економіка праці і соціально-трудові відносини як галузь економічної науки.
2. Наукові погляди зарубіжних та вітчизняних вчених щодо сутності економіки праці і соціально-трудових відносин.
3. Соціально-економічна сутність праці.
4. Які мислителі античності висвітлювали погляди на категорію «праця»?
5. Який вчений вважав рабство нормальним явищем?
6. Як проаналізував працю англійський вчений Г. Спенсер?
7. Як розглядали проблеми праці Адам Сміт та К. Маркс?
8. Поняття “зміст праці” та основні категорії, що його характеризують.
9. Охарактеризуйте аспекти праці.
10. Назвати та охарактеризувати функції праці.
11. Які чинники визначають характер праці?
12. Показники характеру праці.
13. Види праці за різними критеріями.
14. Закономірності використання праці та формування соціально-трудових відносин.
15. Чинники, що визначають задоволеність або незадоволеність працею.
16. Перелічити сприятливі та несприятливі передумови задоволеності працею.
17. Проблеми об’єктивного відображення теоретичних основ економіки праці і соціально-трудових відносин.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. *Елементи процесу праці як чинника виробництва:*
 1. Предмети праці, організація праці, нормування праці.
 2. Технологія діяльності, зміст праці, предмети праці.
 3. Власне праця, предмети праці та характер праці.
 4. Предмети праці, технологія діяльності, засоби праці, сама праця, організація праці.
2. *Праця – це:*
 1. Діяльність людини, спрямована на досягнення певного результату.
 2. Матеріальний процес взаємодії людини з природою та суспільний процес взаємодії людей у виробничій сфері.
 3. Процес взаємодії людини і природи, в якому людина своєю діяльністю опосередковує, регулює, контролює обмін речовин між собою і природою.
 4. Всі відповіді правильні.

3. Сукупність елементів виробничого середовища, які впливають на працездатність людини, її здоров'я, відношення до праці та її ефективність – це:

1. Характер праці.
2. Умови праці.
3. Зміст праці.
4. Функції праці.

4. Функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці та формою організації виробничого процесу, характеризує:

1. Важкість праці.
2. Характер праці.
3. Інтенсивність праці.
4. Зміст праці.

5. Характер праці – це:

1. Соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці.
2. Спостереження за технологічним процесом, ходом виконання виробничої програми.
3. Відносини між людьми з приводу визначення частки кожного члена суспільства у новоствореному продукті.
4. Правильна відповідь відсутня.

6. Основні елементи, що характеризують зміст праці:

1. Інтенсивність праці, ставлення працівників до праці.
2. Ступінь соціальних розходжень у процесі праці, важкість праці.
3. Продуктивна сила, інтенсивність, якість, складність, важкість праці.
4. Відносини розподілу виготовлених продуктів і послуг, форма власності.

7. Рівнем професійної майстерності працівника, його освіченістю, сумлінністю, творчістю, зацікавленістю, визначається:

1. Інтенсивність праці.
2. Важкість праці.
3. Якість праці.
4. Складність праці.

8. За змістом розрізняють такі види праці:

1. Фізична та розумова.
2. Виробнича та наукова.
3. Ручна та автоматизована.
4. Наземна та підземна.

9. На професійному, функціональному та галузевому поділі праці характеризується класифікація праці:

1. За засобами та способами праці.
2. За умовами праці.
3. За характером та змістом праці.
4. За предметом та продуктом праці.

10. За галузевою ознакою праця класифікується:

1. Промислова, будівельна, транспортна.
2. Наукова, інженерна, виробнича.
3. Розумова, творча, репродуктивна.
4. Ручна, автоматизована, механізована.

11. Засоби праці – це:

1. Система виробничих взаємозв'язків працівників між собою.
2. Знаряддя або комплекс речей, за допомогою яких людина в процесі трудової діяльності впливає на предмети праці для перетворення їх у споживчі вартості.
3. Речі або предмети, на які спрямована праця людини з метою створення життєвих благ.
4. Категорія, в якій закладена вся різноманітність суспільних явищ і відносин.

12. Забезпечення матеріального добробуту працівника і членів його сім'ї:

1. Механізм процесу праці.
2. Сутність праці.
3. Принцип процесу праці.
4. Функція праці.

13. Сутність ціннісної функції праці полягає у:

1. Соціально-економічній неоднорідності праці.
2. Забезпеченні суспільства предметами та послугами, які задовольняють потреби людини.
3. Формуванні у працівників ціннісних установок, мотиваційної сфери, життєвих цілей та планів на майбутнє.
4. Самореалізації та самоутвердженні людини.

14. Поняття “зміст праці” включає в себе:

1. Ступінь різноманітності трудових функцій.
2. Ступінь відповідальності й складності праці.
3. Співвідношення виконавських та управлінських функцій.
4. Всі відповіді правильні.

15. У конкретних ролях та функціях, які виконує працівник виявляється:

1. Соціальний зміст праці.
2. Структурний зміст праці.
3. Функціональний зміст праці.
4. Кваліфікаційний зміст праці.

16. Характер праці залежить від:

1. Науково-технічного прогресу.
2. Рівня розвитку продуктивних сил.
3. Рівня матеріально-технічної бази виробництва.
4. Відповіді 1, 2.

17. Показники характеру праці:

1. Форма власності.
2. Ступінь соціальних розходжень у процесі праці.
3. Ставлення працівників до праці.
4. Відповіді 1, 2, 3.

18. Відносини між людьми з приводу визначення частки члена суспільства у новоствореному продукті – це:

1. Ставлення до праці.
2. Відносини розподілу.
3. Відносини власності.
4. Відносини діяльності.

19. Кваліфікована праця, пов'язана з додатковими витратами на навчання робітника – це:

1. Складна праця.
2. Важка праця.
3. Проста праця.
4. Ручна праця.

20. Творча праця передбачає:

1. Виконання простих трудових операцій, для яких немає потреби у спеціальному навчанні.
2. Повторюваність значної частини функцій.
3. Безпосередню взаємодію людини із засобами виробництва.
4. Постійний неповторний пошук нових рішень, нового ставлення до наявних проблем, активного розвитку, самостійності та ініціативи.

ТЕМА 2

ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

- 2.1. Населення та його характеристика.
- 2.2. Характеристики відтворення населення.
- 2.3. Трудові ресурси та їх соціально-економічна характеристика. Економічно активне та економічно неактивне населення.
- 2.4. Трудовий потенціал: поняття, структура, фактори впливу.
- 2.5. Поняття “людський капітал” та інвестиції в людський капітал.
- 2.6. Позитивні та негативні наслідки міграційних процесів в умовах євроінтеграції.
- 2.7. Диспропорції в регіональному розвитку трудового потенціалу.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Трудові ресурси – це:

1. Частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності.
2. Сукупність людей, що проживають в межах певної території.
3. Сукупність людей, яка природно й історично склалася і безперервно відтворюється у процесі життя.
4. Процес постійного відтворення поколінь людей внаслідок взаємодії народження та смертності.

2. До трудових ресурсів належать:

1. Населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах.
2. Працюючі особи пенсійного віку.
3. Працюючі особи віком до 16 років.
4. Всі відповіді правильні.

3. Баланс трудових ресурсів складається з таких частин:

1. Корируюча, відновна.
2. Трудова, розрахункова.
3. Ресурсна, розподільна (витратна).
4. Основна, додаткова.

4. Економічно активне населення – це:

1. Частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг.
2. Чисельність зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її одержати.
3. Особи у віці 15-60 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня.
4. Відповіді 1, 2.

5. Особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально

(самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному підприємстві), безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі – це особи:

1. Тимчасово безробітні.
2. Економічно неактивні.
3. Зайняті економічною діяльністю.
4. Немає правильної відповіді.

6. Безробітні (у визначенні МОП) відповідають таким умовам:

1. Не мають роботи.
2. Шукають роботу або намагаються організувати власну справу.
3. Готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.
4. Всі відповіді правильні.

7. До категорії безробітних (за МОП) відносяться:

1. Учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах.
2. Особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах.
3. Особи, які активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу та готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.
4. Особи, яким немає необхідності або бажання працювати.

8. До характеристик відтворення населення відносять:

1. Види руху населення.
2. Типи відтворення.
3. Режими відтворення.
4. Відповіді 1, 2, 3.

9. Рух населення, пов'язаний зі зміною його трудової активності, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці – це:

1. Природний рух населення.
2. Економічний рух населення.
3. Міграційний рух населення.
4. Соціальний рух населення.

10. Міграційний рух населення – це:

1. Результат процесів народження і смерті людей.
2. Зміна чисельності та складу населення в результаті процесів механічного просторового переміщення людей, викликаних політичними, соціально-економічними, релігійними та іншими причинами.
3. Зміна освітньої, професійної, національної та інших структур населення.
4. Зміна трудової активності населення, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

11. Типи відтворення населення:

1. Традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).
2. Звужений та простий.
3. Розширений та традиційний (екстенсивний).
4. Немає правильної відповіді.

12. Режим відтворення, при якому відбувається перевищення кількості народжень над числом смертей на 1000 осіб населення – це:

1. Розширене відтворення.
2. Просте відтворення.
3. Звужене відтворення.
4. Перспективне відтворення.

13. Фаза розподілу й перерозподілу процесу відтворення робочої сили характеризується:

1. Природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку.
2. Відновленням здатності до праці в працівників.
3. Використанням економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і в економіці загалом.
4. Розподілом робочої сили за видами робіт.

14. Екстенсивне відтворення трудових ресурсів – це:

1. Збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.
2. Зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей.
3. Зміна трудової активності населення.
4. Відповіді 2, 3.

15. Зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей – це:

1. Формування ресурсів для праці.
2. Екстенсивне відтворення трудових ресурсів.
3. Використання трудових ресурсів.
4. Інтенсивне відтворення трудових ресурсів.

16. Людський капітал – це:

1. Сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

2. Інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

3. Сукупність окремих статевих-вікових груп працівників, які володіють різними потенційними можливостями.

4. Середня кількість років навчання у розрахунку на одну людину.

17. Витрати, пов'язані з одержанням освіти, не включають:

1. Моральні втрати.
2. Втрачені заробітки.
3. Психологічні втрати.
4. Прямі матеріальні витрати.

18. Очікувана віддача від інвестицій в освіту не включає:

1. Прямі матеріальні вигоди.
2. Втрачені заробітки.
3. Непрямі матеріальні вигоди.

4. Моральні вигоди.

19. *Прямі матеріальні вигоди включають:*

1. Вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності.
2. Оздоровлення за рахунок підприємства, кращі умови праці та відпочинку.
3. Співробітництво з розумними та перспективними людьми.
4. Задоволення від обраної професії протягом життя.

20. *Яка із наведених характеристик складається з двох частин: ресурсної і розподільної:*

1. Трудовий потенціал.
2. Людський капітал.
3. Баланс трудових ресурсів.
4. Баланс людського капіталу.

21. *Економічно активне населення – це...:*

1. Особи, що не мають роботи.
2. Особи, що навчаються.
3. Особи, що шукають роботу або намагаються організувати власну справу.
4. Частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили.

22. *Населення – це...:*

1. Особи, що шукають роботу або намагаються організувати власну справу.
2. Сукупність людей, які проживають на певній території, що природно та історично склалася.
3. Особи, що активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу та готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.
4. Особи, що знаходять за межами території країни, але в перспективі планують повернутись на батьківщину.

23. *До категорії «безробітні» відносяться:*

1. Особи, що одержують пенсію за віком або на пільгових умовах.
2. Особи, які не мають необхідності чи бажання працювати.
3. Учні, студенти, курсанти, які навчаються на денній формі.
4. Особи, що активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу та готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

24. *Особи у віці 15-70 років, які виконують роботу за винагороду та за наймом, на умовах повного або неповного робочого дня, працюють на індивідуально або в окремих роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючи члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі – це особи:*

1. Тимчасово безробітні.
2. Економічно неактивні.
3. Економічно активні.
4. Правильна відповідь відсутня.

25. *Процес постійного і безперервного відновлення поколінь людей внаслідок взаємодії народжуваності та смертності – це:*

1. Оновлення населення.
2. Рівень народжуваності.

3. Рівень смертності.
4. Відтворення населення.
26. *Природний приріст населення – це...:*
 1. Збільшення чисельності населення.
 2. Різниця між числом народжених і померлих за позитивного результату.
 3. Збільшення чисельності працездатного населення.
 4. Збільшення чисельності трудових ресурсів країни.
27. *Типи відтворення населення:*
 1. Розширене, просте, звужене.
 2. Ретроспективне, імітаційне та перспективне.
 3. Тимчасове та постійне.
 4. Природне механічне.
28. *Переміщення населення на іншу територію – це...:*
 1. Міграція.
 2. Відновлення.
 3. Оновлення.
 4. Деградація.
29. *Рух населення внаслідок зміни освітньої, професійної та національної структури:*
 1. Економічний.
 2. Природний.
 3. Механічний.
 4. Соціальний.
30. *Просторове переміщення населення внаслідок політичних, економічних та релігійних причин:*
 1. Економічний.
 2. Природний.
 3. Механічний.
 4. Соціальний.
31. *Рух населення у процесі народжуваності та смертності:*
 1. Економічний.
 2. Природний.
 3. Механічний.
 4. Соціальний.
32. *Рух населення, викликаний зміною трудової його активності:*
 1. Економічний.
 2. Природний.
 3. Механічний.
 4. Соціальний.
33. *До основних показників руху населення відносять:*
 1. Коефіцієнти народжуваності та смертності.
 2. Коефіцієнти прибуття та вибуття.
 3. Коефіцієнти шлюбності та розлучень.
 4. Коефіцієнти рухомості та механічного приросту.
34. *Традиційний тип відтворення населення характеризується:*

1. Зменшенням рівня народжуваності та смертності.
 2. Високим рівнем народжуваності та смертності.
 3. Зменшенням смертності та збільшенням народжуваності.
 4. Зменшенням народжуваності та збільшенням смертності.
35. *Традиційний тип відтворення населення характеризується:*
1. Високою часткою у структурі населення молоді.
 2. Зростанням середньої тривалості життя.
 3. Невисокими темпами зростання чисельності населення.
 4. Високою смертністю.
36. *Сучасний тип відтворення – це:*
1. Зростанням середньої тривалості життя.
 2. Зниженням рівня народжуваності та смертності.
 3. Невисокими темпами зростання чисельності населення.
 4. Зростанням частки людей похилого віку в структурі населення.
37. *Сучасний тип відтворення – це:*
1. Зменшення рівня народжуваності та смертності.
 2. Високий рівень народжуваності та смертності.
 3. Зменшення смертності та збільшення народжуваності.
 4. Зменшення народжуваності та збільшення смертності.
38. *Перевищення народжуваності над смертністю. Чисельність населення зростає за рахунок природного приросту. Це відтворення - :*
1. Просте.
 2. Звужене.
 3. Абсолютне.
 4. Розширене.
39. *Чисельність померлих перевищує чисельність народжених. Чисельність населення зменшується за рахунок абсолютного та відносного убутку. Це відтворення - :*
1. Просте.
 2. Звужене.
 3. Абсолютне.
 4. Розширене.
40. *Чисельність народжених дорівнює чисельності померлих. Чисельність населення практично постійна. Це розширення - :*
1. Просте.
 2. Звужене.
 3. Абсолютне.
 4. Розширене.
41. *До відносних показників природного руху населення належать:*
1. Коефіцієнти народжуваності та смертності.
 2. Коефіцієнти прибуття та вибуття.
 3. Коефіцієнти шлюбності та розлучень.
 4. Коефіцієнти рухомості та механічного приросту.
42. *До абсолютних показників природного руху населення належать:*
1. Коефіцієнти народжуваності та смертності.

2. Коефіцієнти прибуття та вибуття.
3. Коефіцієнти шлюбності та розлучень.
4. Коефіцієнти рухомості та механічного приросту.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ

Задача 2.1

Чисельність населення обласного центру регіону на початок року складала 290,1 тис. осіб, а на кінець року – 280,08 тис. осіб. Народилося за рік – 2,14 тис. осіб, померло – 4,06 тис. осіб, прибуло на постійне місце проживання – 2,02 тис. осіб, вибуло в інші місця – 2,36 тис. осіб. Розрахувати показники руху населення.

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо загальний коефіцієнт народжуваності за формулою:

$$K_n = \frac{H}{\overline{Q_n}} \times 1000,$$

де H – кількість народжених за рік, $\overline{Q_n}$ – середньорічна чисельність населення.

Так як відома чисельність населення на початок і кінець року, то середню чисельність розрахуємо за формулою середньої арифметичної:

$$\overline{Q_n} = \frac{290,1 + 280,08}{2} = 285,09 \text{ осіб}$$

Тоді $K_n = \frac{2,14}{285,09} \times 1000 = 7,51 \approx 8\text{‰}$.

У середньому на кожну 1000 осіб населення число народжених становило 8 осіб.

2. Визначимо загальний коефіцієнт смертності за формулою:

$$K_c = \frac{\Pi}{\overline{Q_n}} \times 1000,$$

де Π – кількість померлих за рік.

Тоді $K_c = \frac{4,06}{285,09} \times 1000 = 14,2 \approx 14\text{‰}$. Число померлих в середньому становила 14 осіб на кожну 1000 осіб населення.

3. Визначимо коефіцієнт природного приросту населення:

$$K_{н.п.} = \frac{H - \Pi}{\overline{Q_n}} \times 1000 = \frac{2,14 - 4,06}{285,09} \times 1000 = -6,7 \approx -7\text{‰}.$$

Спостерігається природне скорочення населення в середньому на кожну 1000 осіб у розмірі 7 осіб.

4. Визначимо коефіцієнт прибуття за формулою:

$$K_{np} = \frac{\Pi_p}{\overline{Q_n}} \times 1000,$$

де Π_p – чисельність прибулих на дану територію протягом року.

Тоді $K_{np} = \frac{2,02}{285,09} \times 1000 = 7,09 \approx 7\text{‰}$. У середньому на кожну 1000 осіб населення прибуло 7 осіб.

5. Визначимо коефіцієнт вибуття за формулою:

$$K_{\epsilon} = \frac{B}{\overline{Q}_n} \times 1000,$$

де B – чисельність вибулих із даної території.

Тоді $K_{\epsilon} = \frac{2,36}{285,09} \times 1000 = 8,2 \approx 8\%$. У середньому на кожну 1000 осіб вибуло 8 осіб.

6. Визначимо коефіцієнт механічного приросту:

$$K_{м.п.} = \frac{\overline{P}_p - B}{\overline{Q}_n} \times 1000 = \frac{2,02 - 2,36}{285,09} \times 1000 = -6,9 \approx -1\%.$$

У середньому на кожну 1000 осіб населення спостерігалось механічне скорочення на 1 особу.

7. Визначимо коефіцієнт загального приросту:

$$K_{zn} = \frac{(H - \overline{P} + \overline{P}_p - B)}{\overline{Q}_n} \times 1000 = \frac{2,14 - 4,06 + 2,02 - 2,36}{285,09} \times 1000 = -7 + (-1) = -8\%$$

У середньому на кожну 1000 осіб населення спостерігалось скорочення населення на 8 осіб.

Задача 2.2

На початок поточного року чисельність населення працездатного віку в області становила 1 350 тис. осіб. Чисельність померлих упродовж року – 6,5 тис. осіб. Чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку, – 34,5 тис. осіб. Чисельність осіб, які досягли пенсійного віку у поточному році, – 7,5 тис. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року.

Хід розв'язування задачі:

Визначимо чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року:

$$Q_{np} = 1350 - 6,5 + 34,5 - 7,5 = 1370,5 \text{ тис. осіб}$$

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Завдання 2.3

Чисельність наявного населення в країні на початок року становила 47,9 млн. осіб, а на кінець року – 47,3 млн. осіб. Протягом року народилося 352,1 тис. осіб, померло 324,2 тис. осіб, зареєстровано 252,1 тис. шлюбів і 154,2 тис. розлучень. Розрахувати показники руху населення.

Завдання 2.4

Чисельність наявного населення на початок року становила 49,7 млн. осіб, а на кінець – 49,3 млн. осіб. Кількість прибулих протягом року становить 10 тис. осіб, кількість вибулих – 12 тис. осіб. Розрахувати коефіцієнти прибуття, вибуття, механічного приросту та механічного обороту.

Завдання 2.5

На основі даних про міграцію населення (табл. 2.1) розрахувати показники механічного руху населення і заповнити вільні місця в таблиці. Прокоментуйте одержані результати.

Таблиця 2.1

Показники та основні напрями міграції населення

Напрями міграції	Абсолютні показники, тис. осіб				Відносні показники, ‰			
	прибули	вибули	сальдо	оборот	К _{пр}	К _в	К _{мпр}	К _{об}
Усі напрями міграції	760,0	793,8			15,8			
Міграція в межах країни	717,5	717,5						
Внутрішньо-регіональна	450,1	450,1						
Міжрегіональна	267,4	267,4						
Міждержавна	42,5	76,3						
у т.ч. країни СНД	35,9	49,4						
країни далекого зарубіжжя	6,5	26,8						

Завдання 2.6

Розрахувати, як зміниться структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 24,32 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва – 14,2 млн. осіб, у сфері послуг – 10,12 млн. осіб. Відповідно у попередньому періоді показники становили 15,5 та 10,6 млн. осіб.

Завдання 2.7

Середньорічна чисельність населення становить 520 тис. осіб. У місто за рік на постійне місце проживання приїхали 15 тис. осіб, а виїхали – 11 тис. осіб. Протягом року народилося 125 тис. дітей, а померло – 76 тис. осіб. Визначити коефіцієнт народжуваності, смертності, загального приросту населення.

Завдання 2.8

У звітному році чисельність зайнятого в економічній діяльності населення країни складала 19,9 млн. осіб, з яких 9,4 млн. зайняті в матеріальному виробництві, а всі інші – в обслуговуванні. На наступний рік очікується збільшення чисельності зайнятих в економічній діяльності на 0,6 млн. і, в той же час, зменшення зайнятості в матеріальному виробництві на 0,3 млн. осіб. Як змінився рівень зайнятості у звітному році порівняно з базисним?

ТЕМА 3 РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.
2. Характеристика елементів ринку праці.
3. Кон'юнктура ринку праці та її види.
4. Взаємодія попиту і пропозиції на ринку праці.
5. Інфраструктура ринку праці.
6. Сегментація та гнучкість ринку праці.
7. Проблеми та основні тенденції розвитку ринку праці в Україні.
8. Макроекономічні фактори, які визначають динаміку попиту на працю.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Ринок праці – це:

1. Система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці.

2. Механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію.

3. Система економічних відносин, де формується попит і пропозиція та встановлюється ціна праці.

4. Всі відповіді правильні.

2. Контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ – це:

1. Попит на робочу силу.

2. Ціна робочої сили.

3. Пропозиція робочої сили.

4. Товар на ринку праці.

3. На пропозицію робочої сили не впливають:

1. Демографічна ситуація.

2. Асортимент продукції підприємства.

3. Характер і зміст праці.

4. Система оплати праці.

4. Функція ринку праці, яка встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб:

1. Інформаційна.

2. Ціноутворююча.

3. Регулююча.

4. Посередницька.

5. Елементи ринку праці:

1. Попит, пропозиція та ціна робочої сили.

2. Попит та ціна робочої сили.

3. Пропозиція та поточний попит робочої сили.

4. Ціна робочої сили та поточна пропозиція робочої сили.

6. Індивідуальний попит – це:

1. Кількість економічно доцільних робочих місць.
2. Потреба в робочій силі для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.
3. Суспільна платоспроможна потреба в робочій силі.
4. Попит конкретної організації на робочу силу конкретної якості.

7. Види попиту на робочу силу:

1. Поточний, ефективний та сукупний.
2. Індивідуальний та сукупний.
3. Сукупний, ефективний, поточний та індивідуальний.
4. Ефективний, поточний та сукупний.

8. Всі категорії економічно активного населення, тобто всіх хто працює або бажає працювати включає:

1. Індивідуальна пропозиція.
2. Сукупна пропозиція.
3. Поточна пропозиція.
4. Правильна відповідь відсутня.

9. Співвідношення попиту і пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення – це:

1. Кон'юнктура ринку праці.
2. Попит на робочу силу.
3. Пропозиція робочої сили.
4. Ціноутворення на ринку праці.

10. Види кон'юнктури ринку праці:

1. Трудодефіцитна та рівноважна.
2. Трудонадлишкова та трудостійка.
3. Рівноважна, трудодефіцитна та трудонадлишкова.
4. Трудостійка, рівноважна та трудонадлишкова.

11. Ціна рівноваги на ринку праці – це:

1. Ціна, при якій попит на робочу силу не перевищує пропозицію робочої сили.
2. Ціна, при якій попит на робочу силу дорівнює пропозиції робочої сили.
3. Ціна, при якій пропозиція робочої сили не перевищує попит на робочу силу.
4. Всі відповіді правильні.

12. Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

1. Підтримувати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку.
2. Утримувати сім'ю і виховувати дітей.
3. Забезпечити достойний відпочинок за кордоном.
4. Відповіді 1, 2.

13. Відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, конкретного виду економічної діяльності – це:

1. Зовнішній ринок праці.

2. Внутрішній ринок праці.
3. Міжгалузевий ринок праці.
4. Транснаціональний ринок праці.

14. Рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу – це:

1. Відкритий ринок праці.
2. Внутрішній ринок праці.
3. Вторинний ринок праці.
4. Міжнародний ринок праці.

15. Поділ робочих місць і працівників за певними ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які окреслюють мобільність робочої сили – це:

1. Сегментація ринку праці.
2. Попит на ринку праці.
3. Кон'юнктура ринку праці.
4. Пропозиція ринку праці.

16. За територіальною ознакою виділяють такі ринки праці:

1. Місцевий, міжнародний та світовий.
2. Галузевий та регіональний.
3. Міжнародний та внутріфірмовий.
4. Відповіді 1, 2.

17. Сучасний ринок праці виконує такі функції:

1. Суспільного поділу праці та посередницьку.
2. Інформаційну, оздоровлюючу та регулюючу.
3. Ціноутворюючу та стимулюючу.
4. Всі відповіді правильні.

18. Встановлює рівновагу між попитом на робочу силу та пропозицією робочої сили – це:

1. Інформаційна функція.
2. Посередницька функція.
3. Ціноутворююча функція.
4. Стимулююча функція.

19. Здібність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року) – це:

1. Гнучкість ринку праці.
2. Сегментація ринку праці.
3. Інфраструктура ринку праці.
4. Кон'юнктура ринку праці.

20. Сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками:

1. Кон'юнктура ринку праці.
2. Інфраструктура ринку праці.
3. Ринок праці.

4. Активні форми регулювання ринку праці.

21. Коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці – це кон'юктура:

1. Трудодефіцитна.
2. Рівноважна.
3. Трудонадлишкова.
4. Проста.

22. Коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці – це кон'юктура:

1. Трудодефіцитна.
2. Рівноважна.
3. Трудонадлишкова.
4. Проста.

23. Економічно активне населення, яке шукає роботу та потребує підготовки та перепідготовки, а також усі вакантні місця у всіх секторах економіки:

1. Прихований ринок праці.
2. Первинний ринок праці.
3. Відкритий ринок праці.
4. Вторинний ринок праці.

24. Особи, які формально зайняті в економіці, але у той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або зміною його структури можуть бути вивільнені:

1. Прихований ринок праці.
2. Первинний ринок праці.
3. Відкритий ринок праці.
4. Вторинний ринок праці.

25. До елементів ринку праці належать:

1. Суб'єкти ринку праці.
2. Соціальний захист.
3. Трудові ресурси.
4. Кон'юктура ринку.

26. До елементів ринку праці належать:

1. Працездатне населення.
2. Об'єкти ринку праці.
3. Елементи ринку праці.
4. Інфраструктура ринку праці.

27. Поділ робочих місць і працівників за певними ознаками на відносно стійкі й замкнені сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми методами – це:

1. Кон'юктура ринку праці.
2. Інфраструктура ринку праці.
3. Сегментація ринку праці.
4. Структуризація ринку праці.

28. Сегментація ринку праці здійснюється за такими ознаками:

1. Стать.

2. Демографічні характеристики.
 3. Регіональна приналежність.
 4. Показники фінансового стану підприємств.
 5. Стабільність трудових відносин.
29. *Первинний ринок праці характеризується:*
1. Значною підтримкою з боку профспілок.
 2. Невисокою можливістю просування по службі.
 3. Низьким ступенем відповідальності за кінцеві результати виробництва.
 4. Рівень оплати праці вище середнього.
30. *Первинний ринок праці характеризується:*
1. Низьким ступенем соціального захисту.
 2. Великими можливостями просування по службі.
 3. Високою часткою одноразових виплат.
 4. Роботою виконавчою та рутинною.
31. *Вторинний ринок праці характеризується:*
1. Нормальними умовами праці.
 2. Рівнем оплати праці нижче середнього на ринку.
 3. Низьким ступенем відповідальності за кінцеві результати роботи виробництва.
 4. Довгостроковою тривалістю трудових контрактів.
32. *Вторинний ринок праці характеризується:*
1. Короткостроковою тривалістю трудових контрактів.
 2. Працею творчою та висококваліфікованою.
 3. На заробітну плату впливає посада, стаж, кваліфікація, міра відповідальності.
 4. Характер зайнятості нестабільний.
33. *Японська модель ринку праці характеризується:*
1. Сприянням безробіттю.
 2. Послідовним підвищенням кваліфікації за рахунок підприємства.
 3. Переміщенням на нові робочі місця кожні 3-5 роки.
 4. Сприяння стабілізації зайнятості.
34. *Японська модель ринку праці характеризується:*
1. Регулюванням виробничих відносин, що базується на жорсткій класифікації робіт.
 2. Значними коштами на створення робочих місць.
 3. При скороченні обсягів виробництва скороченням працівників.
 4. Принципом «довічного наймання».
35. *Американська модель ринку праці характеризується:*
1. Довічним наймом.
 2. Обмеженістю впливу держави на економічне життя.
 3. Заробітна плата та розмір соціальних виплат залежать від віку, освіти та стажу.
 4. У випадку скорочення виробництва персонал не звільняють.
36. *Американська модель ринку праці характеризується:*
1. Вузькою професійною спеціалізацією.

2. Вирішенням проблеми зайнятості на національному рівні.
 3. Регулюванням виробничих відносин, що ґрунтується на жорсткій класифікації робіт.
 4. Організацією профспілок за галузевою та професійними ознаками.
37. *Шведська модель ринку праці характеризується:*
1. Тенденціями групового кар'єрного росту.
 2. Переміщенням на нові робочі місця кожні 8-10 років.
 3. Підготовкою працівників за професіями для конкурентної фірми.
 4. Значними коштами на профпідготовку кадрів та створення робочих місць.
38. *Шведська модель ринку праці характеризується:*
1. Регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт.
 2. У випадку скорочення виробництва скорочують робочий час, а не працівників.
 3. Високим рівнем соціального захисту населення.
 4. Розв'язанням проблем зайнятості за рахунок активної політики на ринку праці.
39. *Розмежування найманого працівника та роботодавця – це функція ринку праці:*
1. Відтворювальна.
 2. Стимулююча.
 3. Суспільного поділу праці.
 4. Інформаційна.
40. *Встановлення зв'язків між роботодавцями та найманими працівниками – це функція ринку праці:*
1. Стимулююча.
 2. Суспільного поділу праці.
 3. Регулююча.
 4. Посередницька.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ

Задача 3.1

Розрахуйте, як змінюється структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо всього зайнятих у цьому періоді в сфері економіки було 22,9 млн. чоловік, у тому числі в сфері матеріального виробництва – 13,18 млн. чол., у сфері послуг – 9,81 млн. чол.; у базисному періоді було зайнято 23,75 млн. чол.: у сфері машинобудівного виробництва – 13,77 млн. чол., у сфері послуг – 9,98 млн. чол. Необхідно визначити, як зміниться рівень зайнятості по галузях і по економіці в цілому.

Хід розв'язування задачі:

$$PЗ = ЧЗ / ЕА$$

ЧЗ – чисельність зайнятого населення, чол.

ЕА – чисельність економічно активного населення, чол.

Рівень зайнятості:

$$\Delta P_{3m} = 13,18/13,77 = 0,96 = 96\%;$$

$$\Delta P_{3n} = 9,81/9,98 = 0,98 = 98\%;$$

$$\Delta P_3 = 22,99/23,75 = 0,968 = 96,8\%.$$

Задача 3.2

У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1%, що на 0,9% більше, ніж у базисному. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилася. Розрахуйте кількість безробітних у базисному періоді, якщо кількість безробітних у звітному періоді становить 3,5 млн. чол.

Хід розв'язування задачі:

$$РБ = РБ / ЕА$$

де РБ – рівень безробіття, %;

$РБ_3 = 3,5 / ЕА = 0,212$, тобто економічно активне населення (ЕА) = 28,9 млн. чол.

$РБ_6 = ЧБ / 28,9 = 0,112$, тобто чисельність безробітних (ЧБ) = 3,237 млн. чол.

Задача 3.3

Розрахуйте рівень безробіття за звітний період, якщо чисельність економічно активного населення складає 25,99 млн. чол., кількість безробітних – 2,9 млн. чол.

Хід розв'язування задачі:

$$РБ = РБ / ЕА = 2,9 / 25,99 = 11,1.$$

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Задача 3.4

Розрахуйте, як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 30 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 15 млн. осіб, у сфері послуг 10 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді було 16 млн. осіб у сфері матеріального виробництва та 11 млн. осіб у сфері послуг.

Задача 3.5

Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 30 млн. осіб, серед них безробітних 4 млн. осіб.

Задача 3.6

У звітному періоді рівень безробіття становив 15% і зріс на 1% порівняно з базисним періодом. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилась. Який рівень безробіття був у базисному періоді?

Задача 3.7

Якщо рівень безробіття становить 8%. Якими темпами має зростати ВВП, щоб знизити рівень безробіття до 6% за 1 рік; за 2 роки?

ТЕМА 4 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Соціально-економічна сутність, види та форми зайнятості.
2. Сутність та види безробіття.
3. Показники зайнятості та безробіття населення.
4. Державне регулювання зайнятості в Україні.
5. Державна служба зайнятості як головний інфраструктурний елемент ринку праці.
6. Міжнародний досвід регулювання зайнятості населення.
7. Проблеми прихованого безробіття у вітчизняній економіці.
8. Сучасні тенденції в структурі зайнятості населення.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Зайнятість населення – це:

1. Суспільно корисна діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і та, що приносить дохід у грошовій або іншій формі.
2. Соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати.
3. Поділ робочих місць і працівників за певними ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які окреслюють мобільність робочої сили.
4. Ведення обліку вільних робочих місць громадян, які звертаються з питань працевлаштування.

2. До зайнятого населення не належать громадяни:

1. Ті, що працюють за наймом.
2. Ті, що самостійно забезпечують себе роботою.
3. Учні денних загальноосвітніх шкіл і студенти вищих навчальних закладів.
4. Немає правильної відповіді.

3. Особи працездатного віку, які працюють, а також незайняті громадяни, що бажають трудитися і активно шукають роботу належать до категорії:

1. Економічно неактивного населення.
2. Економічно активного населення.
3. Безробітних.
4. Самозайнятого населення.

4. Діяльність зі створення суспільного продукту (національного доходу) – це:

1. Економічна сутність зайнятості.
2. Соціальна сутність зайнятості.
3. Матеріальна сутність зайнятості.
4. Психологічна сутність зайнятості.

5. Необхідність особи в самовираженні через суспільно корисну працю, а також ступінь задоволення своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства – це:

1. Економічна сутність зайнятості.
2. Соціальна сутність зайнятості.
3. Матеріальна сутність зайнятості.
4. Психологічна сутність зайнятості.

6. Зайнятість за вироком суду, за надзвичайного стану чи інших випадків, якщо такі обумовлені законом – це:

1. Глобальна зайнятість.
2. Постійна зайнятість.
3. Легальна зайнятість.
4. Примусова зайнятість.

7. Зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом з боку суспільного виробництва – це:

1. Повна зайнятість.
2. Глобальна зайнятість.
3. Примусова зайнятість.
4. Нестандартна зайнятість.

8. Врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві так і поза ним – це:

1. Повна зайнятість.
2. Глобальна зайнятість.
3. Неповна зайнятість.
4. Первинна зайнятість.

9. За характером діяльності зайнятість не може бути такою:

1. Виконання державних і громадських обов'язків.
2. Виховання дітей в сім'ї.
3. Робота на підприємствах, в організаціях, установах всіх форм власності і господарювання.

4. Правильна відповідь відсутня.

10. Зайнятість протягом повного робочого дня, тижня, яка приносить дохід в нормальних для конкретного регіону розмірах – це:

1. Повна зайнятість.
2. Неповна зайнятість.
3. Стандартна зайнятість.
4. Легальна зайнятість.

11. Зайнятість за стандартами законодавчо визначеного часу роботи на конкретному робочому місці – це:

1. Повна зайнятість.
2. Неповна зайнятість.
3. Стандартна зайнятість.
4. Легальна зайнятість.

12. До державних гарантій зайнятості населення в Україні не відносять:

1. Добровільність праці і вибору виду діяльності.
2. Захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи.
3. Гарантування отримання керівних посад.

4. Безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах.

13. Зайнятість громадян за основним місцем роботи – це:

1. Неповна зайнятість.
2. Первинна зайнятість.
3. Тимчасова зайнятість.
4. Нестандартна зайнятість.

14. Соціально-економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлено переважанням пропозиції над попитом – це:

1. Економічна неактивність.
2. Безробіття.
3. Неповна зайнятість.
4. Немає правильної відповіді.

15. Діяльність громадян, що не регламентується жодними державними документами – це:

1. Примусова зайнятість.
2. Нелегальна зайнятість.
3. Вторинна зайнятість.
4. Постійна зайнятість.

16. До економічних чинників, які впливають на безробіття, відносять:

1. Недосконале трудове законодавство.
2. Недостатня професійна і територіальна мобільність робочої сили.
3. Структурні зрушення в економіці, які призводять до масштабних змін у структурі й кількості попиту на робочу силу.
4. Недостатній розвиток програм зайнятості.

2.15. До соціальних чинників безробіття не відносять:

1. Низький рівень і статус системи освіти, професійної підготовки і перепідготовки.
2. Брак інформації про вільні робочі місця.
3. Низька економічна активність різних груп населення.
4. Сезонні коливання виробництва, які викликають зміни в попиті на робочу силу.

18. Безробіття, яке пов'язане з переміщенням осіб з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості до іншої – це:

1. Фрикційне безробіття.
2. Структурне безробіття.
3. Циклічне безробіття.
4. Вимушене безробіття.

19. Безробіття, яке виникає в результаті структурних зрушень в економіці, що впливають на структуру сукупного попиту на робочу силу – це:

1. Фрикційне безробіття.
2. Структурне безробіття.
3. Циклічне безробіття.
4. Вимушене безробіття.

20. *Спрямування дій на підвищення конкурентоздатності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення кількості зайнятих – це:*

1. Пасивна політика на ринку праці.
2. Нейтральна політика на ринку праці.
3. Активна політика на ринку праці.
4. Жорстка політика на ринку праці.

21. *Вид безробіття при якому частина людей добровільно міняє місце роботи, частина шукає нову роботу після звільнення:*

1. Структурне.
2. Фрикційне.
3. Конверсійне.
4. Циклічне.

22. *Вид безробіття, обумовлений спадами виробництва. Спостерігається під час економічної кризи:*

фрикційне;

1. Структурне.
2. Фрикційне.
3. Конверсійне.
4. Циклічне.

23. *Безробіття, яке виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація фірми скорочує персонал:*

1. Фрикційне.
2. Циклічне.
3. Добровільне.
4. Вимушене.

24. *Безробіття, яке має порівняно стійкий характер, обумовлене коливаннями ринкової кон'юнктури, збанкрутінням частини товаровиробників у процесі конкурентної боротьби:*

1. Регіональне.
2. Конверсійне.
3. Економічне.
4. Інституціональне.

25. *Природний рівень безробіття дорівнює сумі:*

1. Інституціонального і структурного безробіття.
2. Фрикційного і структурного безробіття.
3. Фрикційного і циклічного безробіття.
4. Структурного і прихованого безробіття.

26. *Безробіття, викликане скороченням чисельності армії та зайнятих у військово-промисловому комплексі*

1. Фрикційне.
2. Конверсійне.
3. Циклічне.
4. Інституціональне.

27. *До державних гарантій зайнятості населення України відносять:*

1. Добровільність праці й вибору виду діяльності.
 2. Безкоштовне навчання у вищих навчальних закладах.
 3. Виплата безробітним допомоги з безробіття.
 4. Виплата безробітним допомоги для організації власної справи.
 5. Безкоштовні послуги кадрового агентства.
28. *Соціального захисту потребують наступні категорії населення:*
1. Підлітки до 15 років.
 2. Особи передпенсійного віку.
 3. Жінки, які мають дітей віком до 6 років.
 4. Особи, що шукають високооплачувану роботу.
29. *Вид безробіття який виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва:*
1. Фрикційне.
 2. Конверсійне.
 3. Циклічне.
 4. Структурне.
30. *Вид безробіття, яке виникає тоді, коли працівник звільняється з роботи за власним бажанням через невдоволеність рівнем оплати праці, умовами роботи:*
1. Фрикційне.
 2. Циклічне.
 3. Добровільне.
 4. Вимушене.
31. *Безробіття, яке виникає через запровадження нових прогресивних технологій на тих виробництвах, де заміна живої праці машиною найбільш доцільна:*
1. Інституціональне.
 2. Конверсійне.
 3. Технологічне.
 4. Конверсійне.
32. *Безробіття, що характеризується непропорційно високою питомою вагою молоді (віком 16-24 роки) у складі безробітних, має характер переважно функціонального безробіття:*
1. Регіональне.
 2. Молодіжне.
 3. Економічне.
 4. Інституціональне.
33. *Безробіття очікування, спричинене гарантованим мінімумом оплати праці та системою соціального забезпечення:*
1. Інституціональне.
 2. Структурне.
 3. Фрикційне.
 4. Економічне.
34. *Закон А. Оукена визначає залежність між:*
1. Рівнем ВВП і зайнятістю населення.
 2. Рівнем ВВП і безробіттям.
 3. Рівнем доходів населення і безробіттям.

4. Рівнем ВВП і рівнем доходів населення.

35. До державних гарантій зайнятості населення України відносять:

1. Захист від необґрунтованої відмови в прийому на роботу.
2. Виплата безробітним допомоги протягом 2-х років.
3. Створення робочих місць з урахуванням професій безробітних.
4. Безплатне сприяння у виборі підходящої роботи.

36. Соціального захисту потребують наступні категорії населення:

1. Одинокі матері з дітьми до 14 років.
2. Одинокі матері з дітьми до 16 років.
3. Особи, звільнені після відбуття покарання.
4. Особи пенсійного віку.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ

Задача 4.1

Розрахувати рівень безробіття в області за період. Оцінити його. Відомо, що на території області проживає 2 835,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 55%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 29,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб та інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 97 тис. осіб. Кількість безробітних становить 362,85 тис. осіб, у тому числі зареєстровано службою зайнятості 88,12 тис. осіб.

Хід розв'язування задачі:

1. Рівень безробіття – процент безробітної частини робочої сили (особи, які можуть і бажають працювати) у групі економічно активного населення, що визначається за формулою:

$$P_{\bar{o}} = \frac{Ч_{\bar{o}}}{Ч_{ean}} \times 100\%$$

2. Визначаємо чисельність трудових ресурсів області:

$$Ч_{TP} = 2835,27 \times 0,55 = 1559,4 \text{ тис. осіб}$$

3. Визначаємо чисельність економічно активного населення області:

$$Ч_{ean} = 1559,4 - 29,7 - 12 - 97 = 1420,7 \text{ тис. осіб}$$

Таким чином, рівень безробіття в області становитиме:

$$P_{\bar{o}} = \frac{362,85}{1420,7} \times 100 = 25,54\%$$

Рівень зареєстрованого безробіття:

$$P_{зб} = \frac{88,12}{1420,7} \times 100 = 6,20\%$$

Висновок: Рівень безробіття в області на період складає 25,54 %, що перевищує значення природного рівня безробіття для ринкового суспільства, що нормально функціонує (5-7%). Суттєве й значення реєстрованого рівня безробіття. Такі дані свідчать про складний стан із зайнятістю в регіоні. Необхідні заходи щодо зростання зайнятості, у реалізації яких мають взяти участь місцеві органи влади разом із роботодавцями великих підприємств області.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Завдання 4.2

Розрахувати, як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 22,99 млн. осіб, зокрема, у сфері матеріального виробництва 13,18 млн. осіб, у сфері послуг 9,81 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді було 13,77 млн. осіб та 9,98 млн. осіб.

Завдання 4.3

Населення держави становить 125 млн. осіб. Чисельність зайнятих 65 % усього населення. Як безробітні зареєстровано 5 % від зайнятих. Чисельність непрацевдатних і тих, хто навчається з відривом від виробництва – 27 млн. осіб. Чисельність непрацюючих і небажаючих з будь-яких причин працювати становить 2 млн. осіб. Розрахувати рівень безробіття в країні за методикою Міжнародної організації праці.

Завдання 4.4

Розрахувати рівень зареєстрованого безробіття на основі таких даних: чисельність трудових ресурсів області – 1 250 тис. осіб, чисельність працевдатного населення в працевдатному віці – 1 180 тис. осіб, чисельність безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості – 38,6 тис. осіб.

Завдання 4.5

Розрахувати рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 36,52 млн. осіб, серед них безробітних – 5,3 млн. осіб.

Завдання 4.6

Розрахувати рівень безробіття в області та оцінити його. Вихідні дані: на території області проживає 3 589,5 тис. осіб, частка трудових ресурсів становить 52 %, чисельність учнів віком понад 16 років становить 22,3 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 11,2 тис. осіб. Кількість безробітних становить 350,16 тис. осіб, у тому числі зареєстровано службою зайнятості 76,52 тис. осіб.

Завдання 4.7

У звітному році трудові ресурси області становили 1 810 тис. осіб, у тому числі у працевдатному віці – 1 720 тис. осіб; працюючі особи старшого віку та підлітки – 120 тис. осіб, із них: зайняті в народному господарстві (без особистих селянських господарств) – 1 571 тис. осіб, учні – 129 тис. осіб, незайняті громадяни у працевдатному віці – 189 тис. осіб, у тому числі вимушено незайняті (ті, що шукають роботу) – 73 тис. осіб. Визначити рівень зайнятості працевдатного населення у народному господарстві області за звітний рік, рівень зайнятості учнів, рівень незайнятих працевдатних громадян у працевдатному віці, в тому числі тих, що шукають роботу.

Завдання 4.8

У місті, яке налічує 2,631 млн. жителів, проводилося обстеження домогосподарств з питань економічної активності населення за методологією МОП, яке виявило такий його склад:

- 1,711 млн. осіб у віці від 15-70 років включно;
- 68 % цієї категорії виявили економічну активність;
- 179,72 тис. осіб – шукають роботу.

В той же час міським центром зайнятості було зафіксовано:

- 1160,02 тис. осіб – працездатного населення у працездатному віці, які виявили економічну активність;
- 6,6 тис. осіб безробітних громадян.

Підрахуйте рівень безробіття за результатами обстеження домогосподарств за методологією МОП та за фіксованими даними міського центру зайнятості. Поясніть причину різниці.

Завдання 4.9

Населення міста налічує 496 тис осіб, з яких 72% знаходяться у віці 15-70 років. Підрахуйте рівень економічної активності населення міста і рівень безробіття, якщо зі 117,8 тис. незайнятих осіб цієї вікової категорії обстеженням домогосподарств виявлено 29,3 тис. безробітних.

Завдання 4.10

На кінець звітної періоду чисельність безробітних в районі за тривалістю безробіття розподілилась таким чином: 2 місяці без роботи були 4220 осіб, 4 – 1870, 5 – 3720, 8 місяців – 1680 осіб. Підрахуйте середню тривалість безробіття в районі.

ТЕМА 5 ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І РІВЕНЬ ЖИТТЯ

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

- 1 Вартість робочої сили та її формування. Чинники, що впливають на вартість робочої сили
- 2 Рівень життя: сутність і чинники, що його визначають
- 3 Структура доходів населення. Трудові і нетрудові доходи
- 4 Прожитковий мінімум та методи його розрахунку
- 5 Мінімальні соціальні стандарти рівня життя населення

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. *Грошове вираження вартості робочої сили – це:*
 1. Ціна робочої сили.
 2. Вартість робочої сили;
 3. Доходи людини.
 4. Соціальні трансферти.
2. *Сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини – це:*
 1. Ціна робочої сили.
 2. Вартість робочої сили;
 3. Доходи людини.
 4. Соціальні трансферти.
3. *Номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифи на послуги:*
 1. Реальні доходи.
 2. Номінальні доходи.
 3. Чисті доходи.
 4. Загальні доходи.
4. *Величина нарахованих виплат і натуральних отримань:*
 1. Реальні доходи.
 2. Номінальні доходи.
 3. Чисті доходи.
 4. Тіньові доходи.
5. *Співвідношення рівня матеріальної забезпеченості 10% найбільш та 10% найменш забезпечених груп населення:*
 1. Індекс бідності.
 2. Децильний коефіцієнт.
 3. Індекс рівня освіти.
 4. Індекс споживчих цін.
6. *Коефіцієнт Джині відображає:*
 1. Залежність між рівнем ВВП і безробіттям.
 2. Залежність між рівнем доходів населення і безробіттям.
 3. Розподіл всієї суми доходів населення між окремими його групами.
 4. Рівень безробіття.

7. Законодавчо встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідних послуг, предметів довготривалого користування тощо:

1. Мінімальний споживчий бюджет.
2. Бюджет прожиткового мінімуму.
3. Мінімальна заробітна плата.
4. Споживчий кошик.

8. Принципи політики доходів:

1. Соціального партнерства.
2. Соціального лідерства.
3. Достойна винагорода.
4. Індивідуальна мотивація.
5. Комунікабельність.

9. В основу державного регулювання доходів та споживання покладені методи:

1. Статистичні.
2. Економічні.
3. Адміністративні.
4. Стратегічні.
5. Нормативні.

10. Вартісна оцінка ви набору прожиткового мінімум, а також включає всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі:

1. Мінімальний розмір ЗП.
2. Прожитковий мінімум.
3. Бюджет прожиткового мінімуму.
4. Рівень життя.
5. Споживчий кошик.

11. Ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб:

1. Мінімальний розмір ЗП.
2. Прожитковий мінімум.
3. Бюджет прожиткового мінімуму.
4. Мінімальний споживчий бюджет.
5. Рівень життя.

12. Мінімально допустимий за біологічними критеріями набір благ і послуг, споживання яких дозволяє лише підтримувати життєздатність людини.

1. Достаток.
2. Злидні.
3. Нормальний рівень.
4. Бідність.

13. Для оцінювання зміни рівня життя населення визначають:

1. Індекс бідності.
2. Індекс вартості життя.
3. Індекс споживчих цін.
4. Індекс рівня освіти.

5. Індекс людського розвитку.
14. *Обсяг життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини:*
1. Ціна робочої сили.
 2. Вартість робочої сили.
 3. Доходи людини.
 4. Соціальні трансферти;
15. *Ціна робочої сили регулюється:*
1. Державою.
 2. Роботодавцями.
 3. Найманими працівниками.
 4. Профспілками.
16. *За джерелами формування доходи поділяються на:*
1. До оподаткування, чисті.
 2. Загальні, чисті.
 3. Номінальні, реальні.
 4. Трудові, нетрудові.
17. *Доходи, що залишаються після здійснення податків і обов'язкових платежів:*
1. Реальні доходи.
 2. Номінальні доходи.
 3. Чисті доходи.
 4. Загальні доходи.
18. *На купівельну спроможність номінальних доходів населення впливає:*
1. Індекс бідності.
 2. Індекс вартості життя.
 3. Індекс споживчих цін.
 4. Індекс рівня освіти.
19. *При якому значенні коефіцієнта Джині доходи населення розподілені рівномірно:*
1. 0.
 2. 0,5.
 3. 0,75.
 4. 1.
20. *Показник державного регулювання доходів, який призначається для певного періоду подолання кризового стану економіки:*
1. Мінімальний споживчий бюджет.
 2. Прожитковий мінімум.
 3. Мінімальна заробітна плата.
 4. Рівень життя населення.
21. *Принципи політики доходів:*
1. Єдності.
 2. Соціальної справедливості.
 3. Комунікативності.
 4. Інтегрованості.

5. Економічної доцільності.

22. В основу державного регулювання доходів та споживання покладені методи:

1. Нормативні.
2. Законодавчі.
3. Дидактичні.
4. Погоджувальні.
5. вирішальні.

23. Показник обсягу і структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стан різних соціально-демографічних груп населення – це:

1. Мінімальний розмір ЗП.
2. Прожитковий мінімум.
3. Бюджет прожиткового мінімуму.
4. Споживчий бюджет.
5. Рівень життя.

24. Законодавчо встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідний послуг, ліків, предметів побуту, в том числі довготривалого користування, задоволення в установлених межах культурних потреб, розрахованих на підставі науково обґрунтованих норм і нормативів з урахуванням національних особливостей:

1. Мінімальний розмір ЗП.
2. Прожитковий мінімум.
3. Бюджет прожиткового мінімуму.
4. Мінімальний споживчий бюджет.
5. Рівень життя.

25. Раціональне споживання за науково-обґрунтованими нормами, що забезпечує сприятливі умови для повного відновлення інтелектуальних та фізичних сил людини:

1. Достаток.
2. Злидні.
3. Нормальний рівень.
4. Бідність.

26. Для характеристики рівня життя використовується такий показник:

1. Індекс бідності.
2. Індекс безробіття.
3. Індекс споживчих цін.
4. Індекс рівня освіти.
5. Індекс людського розвитку.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Задача 5.1

На основі інформації про споживання продуктів харчування на душу населення (кг на рік):

Продукти харчування	Раціональна норма за даними МОЗ	Бідні домогосподарства	Забезпечені домогосподарства
М'ясо і м'ясопродукти	45,0	18	63
Молоко і молочні продукти	291,6	41	273
Яйця	231,3	80	357
Риба і рибопродукти	13,5	2,3	14,7
Цукор	27,6	18	46
Олія	6,4	5,7	12,7
Картопля	93,2	70	208
Овочі й баштанні	110,4	51	187
Фрукти й ягоди	42,0	23	85
Хліб і хлібопродукти	101,4	101	189

Визначити: 1) співвідношення споживання бідних і заможних домогосподарств із раціональною нормою;

2) суму витрат у бідних і заможних домогосподарств на продукти харчування на основі ринкових цін у вашому місті;

3) суму витрат у бідних і заможних домогосподарств на продукти харчування на основі цін у супермаркеті у вашому місті;

4) співвідношення витрат на продукти харчування в бідних і заможних домогосподарствах;

5) частку витрат на основні продукти у мінімальній та середній заробітній платі, у прожитковому мінімуму.

Про що свідчать отримані результати?

Задача 5.2

Використавши дані таблиці необхідно розрахувати:

1) частку сукупних ресурсів, якими володіє кожна з 10 обстежених груп населення, а також обсяги частку сукупних ресурсів, якими володіють 20% найбільш і найменш забезпеченого населення;

2) коефіцієнт фондів;

3) децильний коефіцієнт диференціації;

4) проаналізувати динаміку отриманих коефіцієнтів часток доходів кожної з груп населення;

5) на основі розрахунків намалювати криві Лоренца, визначити зміни, що сталися в розподілі сукупних ресурсів населення.

№	Показники	Роки					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Сукупні ресурси всіх домогосподарств, млн. грн.	332	423	520,8	608,1	708,6	931,3
2	В т.ч. за 10% групами обстеженого населення: 1 група	8,63	16,50	21,87	15,20	19,13	20,49

3	2 група	13,28	22,84	32,29	23,11	28,34	24,21
4	3 група	16,60	30,03	39,06	29,19	36,14	28,87
5	4 група	20,25	35,53	45,31	35,27	43,93	38,18
6	5 група	24,24	39,34	50,52	43,78	52,44	39,11
7	6 група	29,55	43,99	55,73	52,90	63,07	69,85
8	7 група	35,52	42,26	58,33	65,67	77,24	52,15
9	8 група	43,82	42,72	61,98	82,09	94,24	79,16
10	9 група	53,45	490,68	65,62	101,55	114,79	113,62
11	10 група	86,65	97,71	90,10	159,32	179,28	465,65
12	Максимальний дохід серед найменш забезпеченого населення, грн.						
13	Мінімальний дохід серед найбільш забезпеченого населення, грн.						

Задача 5.3

За даними таблиці розрахувати індекс тривалості життя, індекс освіти та його складові, індекс ВВП та індекс РЛП. Показники досягнутого рівня розвитку по окремих країнах світу на n рік.

Країна	ВВП та ППС на душу населення (дол.)	Середня очікувана тривалість життя при народженні, років	Рівень грамотності серед дорослого населення	Показник осіб, що навчаються у навчальних закладах %
Норвегія	41420	79,8	99	99,2
Ісландія	36510	81,5	99	95,4
Австралія	31794	80,9	99	113,0
Люксембург	60228	78,4	99	84,7
Канада	33375	80,3	99	99,2
Швеція	32525	80,5	99	95,3
Швейцарія	35633	81,3	99	85,7
Ірландія	38505	78,4	99	99,9
Бельгія	32119	78,8	99	95,1
США	41890	77,9	99	93,3
Японія	31267	82,3	99	85,9
Росія	10845	65,0	99,4	88,9
Україна	6848	67,7	99,4	86,5
Малі	1033	53,1	24,0	36,7
Сьєрра-Леоне	806	41,8	34,8	44,6
Нігерія	1128	46,5	69,1	56,2

ТЕМА 6

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Сутність соціально-трудових відносин та їх загальна характеристика.
2. Фактори формування соціально-трудових відносин.
3. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин.
4. Предмети та рівні соціально-трудових відносин.
5. Типи та основні принципи функціонування соціально-трудових відносин.
6. Методи регулювання соціально-трудових відносин.
7. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.
8. Роль гуманізації праці в удосконаленні соціально-трудових відносин.
9. Модель соціальної політики в Україні.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями за участі держави, пов'язані з наймом працівників, використанням і оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили – це:

1. Соціально-трудові відносини.
2. Трудові відносини.
3. Економічні відносини.
4. Виробничі відносини.

2. До сторін соціально-трудових відносин не відносяться:

1. Наймані працівники.
2. Роботодавці.
3. Фонди соціального страхування.
4. Держава.

3. За ступенем регламентованості соціально-трудові відносини класифікуються:

1. Виробничо-функціональні, суспільно-організаційні.
2. Формальні, неформальні.
3. Безособові, міжособові.
4. Соціально-психологічні, фахово-кваліфікаційні.

4. До чинників формування соціально-трудових відносин відносять:

1. Особливості соціальної політики.
2. Глобалізацію економіки.
3. Розвиток суспільної праці та виробництва.
4. Всі відповіді правильні.

5. Складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці відображає відносини основних соціальних груп населення – це:

1. Соціальна політика.
2. Соціальний захист.
3. Соціальне забезпечення.

4. Соціальна допомога.

6. Система заходів стосовно економічно активного населення, спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників – це:

1. Соціальна політика.
2. Соціальний захист.
3. Соціальне забезпечення.
4. Соціальна підтримка.

7. Процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, швидкий зріст світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, стрімких технологічних змін – це:

1. Міжнародні трудові відносини.
2. Соціальна політика.
3. Глобалізація економіки.
4. Територіальний поділ праці.

8. Роботодавець – це:

1. Людина, яка працює самостійно та постійно наймає для здійснення трудового процесу одного або декількох працівників.

2. Громадянин, який уклав трудову угоду з керівником підприємства, згідно з якою зобов'язується виконувати роботу, обговорену в угоді, у відповідності з вимогами внутрішнього розпорядку.

3. Відповіді 1, 2.

4. Немає правильної відповіді.

9. Повна регламентація державою соціально-трудових відносин – це:

1. Партнерство.
2. Патерналізм.
3. Конкуренція.
4. Солідарність.

10. Партнерство – це:

1. Здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин та їх самореалізацію в політику узгодження взаємних пріоритетів.

2. Обов'язковість взаємозв'язку й взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організація їх у єдину систему на всіх рівнях суспільного життя.

3. Використання жорсткої регламентації соціально-трудових відносин та турбота адміністрації підприємства про своїх працівників.

4. Спільна відповідальність людей, яка базується на особистій відповідальності, узгодженості та спільності інтересів.

11. Основане на свавіллі незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин – це:

1. Субсидіарність.
2. Конфлікт.
3. Дискримінація.
4. Конкуренція.

12. Інститути, які представляють інтереси найманих працівників і виступають від їхнього імені – це:

1. Центр зайнятості.
2. Професійні спілки.
3. Об'єднання роботодавців.
4. Органи державної влади.

13. Ратифікує міжнародні трудові норми та здійснює законотворчу функцію:

1. Міжнародна організація праці.
2. Об'єднання роботодавців.
3. Професійні спілки.
4. Держава.

14. До сторін соціально-трудових відносин не належать:

1. Держава.
2. Наймані працівники.
3. Об'єднання роботодавців.
4. Роботодавці.

15. Розвиток суспільної праці та виробництва – це:

1. Рівень формування та функціонування соціально-трудових відносин.
2. Принцип формування та функціонування соціально-трудових відносин.
3. Фактор формування та функціонування соціально-трудових відносин.
4. Предмет функціонування соціально-трудових відносин.

16. Складові системи соціально-трудових відносин:

1. Сторони та суб'єкти соціально-трудових відносин.
2. Рівні та типи соціально-трудових відносин.
3. Предмет та принципи соціально-трудових відносин.
4. Всі відповіді правильні.

17. Проведення консультацій, переговорів, укладення угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин передбачають:

1. Адміністративно-розпорядчі методи регулювання соціально-трудових відносин.

2. Нормативно-правові методи регулювання соціально-трудових відносин.
3. Договірні методи регулювання соціально-трудових відносин.
4. Партисипативні методи регулювання соціально-трудових відносин.

18. Тип соціально-трудових відносин, який передбачає активні позиції суб'єктів соціально-трудових відносин при захисті й реалізації власних інтересів:

1. Солідарність.
2. Дискримінація.
3. Субсидіарність.
4. Соціальне партнерство.

19. Кадрова політика підприємства є предметом соціально-трудових відносин на:

1. Національному рівні.
2. Виробничому рівні.
3. Індивідуальному рівні.
4. Територіальному рівні.

20. *Сторони трудового життя людини є предметом соціально-трудоових відносин на:*

1. Індивідуальному рівні.
2. Виробничому рівні.
3. Галузевому рівні.
4. Територіальному рівні.

21. *Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцем за участі держави, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їх праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди – це:*

1. Суспільні відносини.
2. Правові відносини.
3. Соціально-трудоові відносини.
4. Соціальне партнерство.

22. *Фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві:*

1. Трудовий ресурс.
2. Організація найманих працівників.
3. Найманий працівник.
4. Профспілка.

23. *Людина, яка працює самостійно і постійно наймає для роботи одну чи багатьох осіб:*

1. Кадрове агентство.
2. Юридична особа.
3. Найманий працівник.
4. Роботодавець.

24. *Добровільне об'єднання найманих працівників, які працюють на одному підприємстві, незалежно від форм власності та виду господарювання:*

1. Профспілки.
2. Організація найманих працівників.
3. Підприємство.
4. Організація.

25. *Функції держави у забезпеченні СТВ:*

1. Законодавець.
2. Роботодавець.
3. Судовий орган.
4. Розробник законодавчих актів.

26. *Функції держави у забезпеченні СТВ:*

1. Захисник прав громадян і організацій.
2. Виконавчий орган.
3. Посередник при трудових спорах.
4. Гарант за дотриманням гарантій у сфері праці.

27. *СТВ на рівні окремих адміністративних територій та галузей:*

1. Макроекономічний.
2. Мікроекономічний.

3. Індивідуальний.
4. Мезоекономічний.

28. *СТВ працівник – роботодавець, працівник – працівник, роботодавець – роботодавець:*

1. Макроекономічний.
2. Мікроекономічний.
3. Індивідуальний.
4. Мезоекономічний.

29. *Особиста відповідальність, яка передбачає недопущення відповідальності на суспільство – це принцип СТВ:*

1. Адресності.
2. Патерналізму.
3. Субсидіарності.
4. Партнерства.

30. *Спільна відповідальність людей, яка заснована на особистій відповідальності та злагоді, спільності інтересів – це принцип СТВ:*

1. Загальності.
2. Субсидіарності.
3. Партнерства.
4. Солідарності.

31. *Дискримінація – це:*

1. Незаконне обмеження прав суб'єктів СТВ.
2. Законне обмеження прав суб'єктів СТВ.
3. Вільне, необґрунтоване обмеження прав і можливостей будь-кого.
4. Немає правильної відповіді.

32. *Коли окремій групі населення забороняється чи обмежується доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на те, що ці люди здатні виконувати такі роботи – це вид дискримінації:*

1. Дискримінація при виборі професії.
2. Дискримінація при оплаті праці.
3. Дискримінація при найманні на роботу чи звільненні з роботи.
4. Дискримінація при одержанні професійної підготовки.

33. *Видів дискримінації, коли певну групу людей за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють, в наслідок чого рівень безробіття в цих групах населення є більш високим:*

1. Дискримінація при виборі професії.
2. Дискримінація при оплаті праці.
3. Дискримінація при найманні на роботу чи звільненні з роботи.
4. Дискримінація при одержанні професійної підготовки.

34. *Система державних заходів, що спрямовані на пом'якшення нерівності в доходах, на послаблення диференціації доходів та майнової нерівності, пом'якшення протиріч між учасниками ринкової економіки та попередження соціальних конфліктів на економічній основі – це:*

1. Політика доходів населення.
2. Соціальна політика.

3. Фіскальна політика.

4. Політика патерналізму.

35. *Стратегічний напрям, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян та який забезпечує їм достойний рівень та умови праці й життя, їх соціальну захищеність – це:*

1. Політика доходів населення.

2. Соціальна політика.

3. Фіскальна політика.

4. Політика патерналізму.

36. *Соціальна політика, яка передбачає політику вирівнювання доходів, домінування психології колективізму, солідарності у доходах, викоремлення питань підвищення життєвого рівня населення в ранг національних пріоритетів – це модель:*

1. Німецька.

2. Англосаксонська.

3. Японська.

4. Шведська.

5. Американська.

6. Українська.

37. *Активне регулювання соціальних процесів з боку держави, низький рівень оподаткування і перерозподіл ВВП через держбюджет, однаковий розподіл витрат на соціальне забезпечення між державою та приватним сектором, пасивна державна політика на ринку праці – це модель:*

1. Німецька.

2. Англосаксонська.

3. Японська.

4. Шведська.

5. Американська.

6. Українська.

ТЕМА 7

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Джерела інформації про соціально-трудові відносини.
3. Моніторинг соціально-демографічних та міграційних процесів.
4. Моніторинг зайнятості, ринку праці та безробіття.
5. Моніторинг соціально-трудових процесів на підприємствах.
6. Моніторинг доходів та рівня життя населення.
7. Особливості організації моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.
- 8 Роль гіпотез у моніторингу соціально-трудової сфери.
9. Необхідність застосування тестової методики при дослідженні системи соціально-трудових відносин.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують перспективи розвитку трудової організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників – це:

1. Аналіз соціально-трудової сфери.
2. Спостереження за соціально-трудовою сферою.
3. Моніторинг соціально-трудової сфери.
4. Оцінювання ефективності соціально-трудових процесів.

2. До основних завдань моніторингу соціально-трудової сфери не належать:

1. Здійснення короткострокового прогнозу можливих змін у соціально-трудовій сфері.
2. Постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній проходять.
3. Пропередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги.
4. Збір та поширення інформації з усіх питань щодо міжнародного регулювання умов праці й становища працівників.

3. Моніторинг соціально-трудової сфери ґрунтується на вирішенні таких груп завдань:

1. Методичних, наукових, інформаційних.
2. Інформаційних, практичних.
3. Соціально-психологічних, організаційних, наукових.
4. Теоретико-методичних, матеріально-технічних.

4. Джерела інформації про соціально-трудові відносини:

1. Вибіркові обстеження та перепис підприємств.
2. Адміністративна статистика, соціологічні обстеження.
3. Переписи населення, вибіркові обстеження домогосподарств.
4. Відповіді 1, 2, 3.
5. *Аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності для одержання обґрунтованих висновків та рекомендацій – це:*
 1. Соціологічні обстеження.
 2. Вибіркові обстеження підприємств.
 3. Адміністративна статистика.
 4. Вибіркові обстеження домогосподарств.
6. *Координацію статистичної інформації в Україні здійснює:*
 1. Державна інспекція України з питань праці.
 2. Державний комітет статистики України.
 3. Міністерство соціальної політики України.
 4. Державний центр соціального партнерства.
7. *Залежно від мети виділяють такі соціологічні дослідження:*
 1. Суцільні, вибіркові.
 2. Разові, повторні.
 3. Конкретні, теоретичні.
 4. Правильна відповідь відсутня.
8. *Залежно від повноти дослідження виділяють такі соціологічні дослідження:*
 1. Короткострокові, довгострокові.
 2. Емпіричні, пілотажні.
 3. Суцільні, вибіркові.
 4. Методичні, теоретичні.
9. *Найважливішим етапом організації проведення соціологічного дослідження є:*
 1. Написання звіту з висновками і рекомендаціями.
 2. Збір первинної інформації.
 3. Аналіз обробленої інформації.
 4. Розробка програми соціологічного дослідження.
10. *Відтворіть логічну послідовність процесу моніторингу за напрямками: 1 – соціально-демографічні та міграційні процеси; 2 – соціально-трудова процес на підприємствах; 3 – умови та охорона праці; 4 – зайнятість та ринок праці; 5 – соціально-психологічний клімат у трудових колективах; 6 – доходи та рівень життя населення:*
 1. 1, 2, 3, 4, 5, 6.
 2. 2, 5, 1, 6, 4, 3.
 3. 1, 4, 2, 3, 6, 5.
 4. 1, 4, 2, 3, 5, 6.
11. *Стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління – це:*
 1. Комплексна статистика.

2. Адміністративна статистика.
3. Державна статистика.
4. Вибіркова статистика.

12. Найпоширеніший метод соціологічного дослідження – це:

1. Опитування.
2. Тестування.
3. Експеримент.
4. Аналіз документів.

13. Опитування, пов'язане з виявленням взаємних почуттів симпатії та антипатії між членами первинного колективу, – це:

1. Інтерв'ю.
2. Анкетування.
3. Експертне опитування.
4. Соціометричне опитування.

14. Інформаційно-дослідницька функція соціологічних досліджень спрямована на:

1. Створення постійно оновлюваної бази, соціальної інформації, що постійно доповнюється.
2. Розробку нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень.
3. Поширення основ соціологічних знань, особливо серед керівного складу організації.
4. Правильна відповідь відсутня.

15. Сутність методичної функції соціологічних досліджень базується на:

1. Поширенні основ соціологічних знань, особливо серед керівного складу організації.
2. Розробці за результатами аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, наданні інформації зацікавленим особам.
3. Розробці нових, вивченні і використанні наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень.
4. Створенні постійно оновлюваної бази, соціальної інформації, що постійно доповнюється.

ТЕМА 8 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Сутність та роль соціального партнерства у функціонуванні ринкової економіки.
2. Держава в системі соціально-трудових відносин.
3. Роль найманих працівників і профспілок у системі соціального партнерства.
4. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства.
5. Зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства.
6. Правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства.
7. Порядок ведення тристоронніх переговорів на національному рівні.
8. У чому полягає різниця патерналізму від субсидіарності та соціального партнерства?
9. Які питання розглядаються в генеральній угоді?
10. Якою є структура колективного договору?
11. Яка роль профспілок як суб'єкта СТВ?
12. Чи має право роботодавець відмовитися від ведення колективних переговорів?
13. Хто має право на ведення колективних переговорів?
14. На кого поширюються укладені угоди та колективні договори?
15. Які засоби та форми впливу можуть використовувати трудящі для підтримки своїх вимог під час колективних переговорів?

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. *Досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, досягнення консенсусу між ними – це:*
 1. Завдання соціального партнерства.
 2. Принципи соціального партнерства.
 3. Об'єкт соціального партнерства.
 4. Мета соціального партнерства.
2. *Завдання соціального партнерства:*
 1. Проведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод.
 2. Забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики.
 3. Удосконалення чинного законодавства в сфері соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин.
 4. Всі відповіді правильні.
3. *Принцип соціального партнерства:*

1. Забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики.
2. Сприяння держави у зміцненні та розвитку соціального партнерства на демократичній основі.
3. Запобігання колективним трудовим спорам (конфліктам) і сприяння вирішенню соціально-трудоваих конфліктів.
4. Удосконалення чинного законодавства в сфері соціально-трудоваих і пов'язаних із ними економічних відносин.
4. *Соціальне партнерство реалізується через:*
 1. Систему взаємних консультацій, переговорів, угод на державному, галузевому, територіальному рівнях.
 2. Укладання колективних договорів на підприємствах.
 3. Укладання індивідуальних трудових контрактів між роботодавцем та працівником.
 4. Всі відповіді правильні.
5. *Правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудоваих відносин на підприємстві між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів – це:*
 1. Генеральна угода.
 2. Колективний договір.
 3. Регіональна угода.
 4. Трудовий договір.
6. *Повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади підлягають:*
 1. Колективні договори.
 2. Генеральна угода.
 3. Трудові договори.
 4. Галузева угода.
7. *Положення колективного договору поширюються на:*
 1. Працівників підприємства, установи, організації, які є членами профспілки.
 2. Працівників підприємства, установи, організації, які працюють менше одного року і є членами професійної спілки.
 3. Всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки.
 4. Правильна відповідь відсутня.
8. *Основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудоваих відносин регулюються:*
 1. Угодою на державному рівні.
 2. Угодою на регіональному рівні.
 3. Угодою на виробничому рівні.
 4. Угодою на галузевому рівні.
9. *Сторони, які підписали колективний договір, звітують про його виконання:*
 1. Один раз в два роки у строки, передбачені колективним договором.
 2. Щорічно в строки, передбачені колективним договором.
 3. Одна раз на п'ять років в строки, передбачені колективним договором.

4. Правильна відповідь відсутня.

10. Угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою – це:

1. Колективний договір.
2. Трудовий договір.
3. Генеральна угода.
4. Регіональна угода.

11. На якому рівні розробляється генеральна угода?:

1. Регіональному.
2. Галузевому.
3. Державному.
4. Рівні підприємства.

12. Суб'єкти соціального партнерства в сфері соціально-трудових відносин:

1. Держава та органи місцевого самоврядування.
2. Роботодавці та їх об'єднання.
3. Наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки.
4. Відповіді 1, 2, 3.

13. На яких підприємствах відбувається укладання колективного договору як правового акта?:

1. Приватних підприємствах, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.
2. Державних підприємствах, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.
3. Підприємствах з іноземними інвестиціями, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.
4. Підприємствах незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

14. Укладенню колективного договору або угоди передують:

1. Консультації.
2. Переговори.
3. Конференції та симпозиуми.
4. Лекції та практикуми.

15. Предметом трудового договору на підприємстві не може бути:

1. Забезпечення житлово-побутового та культурного обслуговування працівників.
2. Організація оздоровлення і відпочинку працівників.
3. Встановлення мінімальних соціальних гарантій оплати праці усіх груп і верств населення.
4. Встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку працівників.

16. Особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою - це:

1. Роботодавець.
2. Найманий працівник.
3. Член профспілки.

4. Немає правильної відповіді.

17. Представниками сторін для укладання договорів можуть бути:

1. Робітники, роботодавці, профспілки.
2. Державні органи виконавчої влади, союзи роботодавців, робітники.
3. Міністерства, відомства, інші уповноваженні особи.
4. Немає правильної відповіді.

18. Закінчіть думку: «Профспілки в системі соціального партнерства являють собою і захищають інтереси...»

1. Роботодавців.
2. Держави.
3. Найманих працівників.
4. Немає правильної відповіді.

19. Тимчасова добровільна відмова робітників від виконання своїх трудових обов'язків з метою вирішення колективного трудового спору – це:

1. Бойкот.
2. Штурм.
3. Страйк.
4. Немає правильної відповіді.

20. Термін «трипартизм» охоплює такі питання у системі соціального партнерства як:

1. Двосторонні колективні договори; тристоронні колективні консультації та переговори між державою.
2. Тристоронні колективні договори; двосторонні колективні консультації та переговори між державами.
3. Багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації і загальнодержавні переговори.
4. Немає правильної відповіді.

ТЕМА 9
МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ
ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці
2. Організаційна структура Міжнародної організації праці.
3. Цілі, завдання та пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці.
4. Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці.
5. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.
6. Актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду.
7. Конвенції Міжнародної організації праці та їх характеристика.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Міжнародна організація праці була заснована:
1. 1927 р. 2. 1919 р. 3. 1984 р. 4. 1955 р.
2. Інституційною одиницею у регулюванні соціально-трудових відносин є:
1. МОП.
2. ООН.
3. НАТО.
4. Міжнародний комітет Червоного Хреста.
3. Україна є членом МОП з:
1. 1919 р.
2. 1941 р.
3. 1954 р.
4. 1983 р.
4. Організаційна структура МОП:
1. Міжнародна конференція праці, Генеральний директор.
2. Адміністративна рада, Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень.
3. Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці.
4. Міжнародний навчальний центр, Регіональна конференція праці.
5. Вищим органом Міжнародної організації праці є:
1. Генеральний директор.
2. Міжнародна конференція праці.
3. Міжнародне бюро праці.
4. Адміністративна рада.
6. Міжнародна конференція праці проводиться у червні щороку в:
1. Женеві.
2. Брюсселі.
3. Москві.

4. Харкові.

7. У період між щорічними Конференціями роботою Міжнародної організації праці керує:

1. Міжнародна конференція праці.
2. Адміністративна рада.
3. Міжнародне бюро праці.
4. Генеральний директор.

8. До основних завдань Міжнародної конференції праці не належать:

1. Визначення напрямів роботи МОП загалом.
2. Обрання Генерального директора.
3. Розробка та затвердження міжнародних норм праці у вигляді конвенцій та рекомендацій.
4. Обговорення соціальних проблем у сфері праці.

9. До головних цілей МОП не належать:

1. Боротьба з безробіттям.
2. Встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю.
3. Захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві.
4. Правильна відповідь відсутня.

10. У процесі здійснення діяльності в контексті регулювання соціально-трудових відносин МОП розробляє:

1. Міжнародні трудові норми.
2. Трудові укази.
3. Соціальні нормативи.
4. Постанови з регулювання трудових відносин.

11. Виконавчий орган Міжнародної організації праці:

1. Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень.
2. Адміністративна рада.
3. Міжнародна конференція праці.
4. Міжнародне бюро праці.

12. Затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта – це:

1. Денонсація.
2. Модифікація.
3. Ратифікація.
4. Міжнародне співробітництво.

13. До головних функцій Міжнародного бюро праці не належать:

1. Контроль за дотриманням ратифікованих конвенцій.
2. Визначення порядку денного Міжнародної конференції праці.
3. Видання та поширення публікацій з питань праці.
4. Підготовка матеріалів для Генеральних конференцій.

14. Структурна одиниця МОП, яка є важливим міжнародним видавничим центром:

1. Інспекція праці.

2. Регіональна конференція праці.
 3. Адміністративна рада.
 4. Міжнародне бюро праці.
15. *Методи регулювання соціально-трудових відносин МОП:*
1. Розробка та прийняття міжнародних трудових норм.
 2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем.
 3. Здійснення публікацій з проблем у сфері праці.
 4. Всі відповіді правильні.
16. *Систематизовані Конвенції і Рекомендації МОП утворюють:*
1. Міжнародний кодекс моралі.
 2. Міжнародний кодекс капіталу.
 3. Міжнародний кодекс праці.
 4. Міжнародний кодекс соціально-трудових відносин.
17. *Генеральний директор Міжнародного бюро праці обирається:*
1. На 10 років.
 2. Двічі на рік.
 3. На 5 років.
 4. Пожиттєво.
18. *Назвіть основні групи прийомів та методів регулювання соціально-трудових відносин:*
1. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням.
 2. Проведення досліджень і здійснення публікацій зі соціально-трудових проблем.
 3. Надання допомоги окремим безробітним та членам їх сімей.
 4. Відповіді 1, 2.
19. *Науково-навчальні заклади з підвищення кваліфікації, створені Міжнародним бюро праці:*
1. Міжнародний навчальний центр, Міжнародна асоціація соціального забезпечення.
 2. Міжнародна організація міграції, Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень.
 3. Всесвітня рада соціального партнерства, Всесвітня організація охорони здоров'я.
 4. Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень, Міжнародний навчальний центр.
20. *Метою розробки міжнародних трудових норм є:*
1. Впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу, сприяння розвитку невиробничої сфери.
 2. Контроль за проведенням внутрішнього аудиту на підприємствах.
 3. Покращення умов праці й життя працівників, підвищення можливостей зайнятості та підтримка основних прав людини щодо праці.
 4. Сприяння адміністративним стягненням за недотримання умов праці.

ТЕМА 10 ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Сутність, значення та мета організації праці на підприємстві.
2. Поділ та кооперування праці.
3. Організація робочих місць.
4. Сутність і значення нормування праці.
5. Режими праці і відпочинку. Класифікація витрат робочого часу.
6. Види норм праці та їх характеристика.
7. Методи нормування трудових процесів.
8. Дисципліна праці як елемент її організації.
9. Перегляд норм праці та оцінка їх якості.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Організація праці – це:

1. Спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

2. Відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріплення їх за певними групами людей.

3. Раціональне планування та оснащення робочих місць.

4. Планування потреби в робочій силі.

2. Основні закони, які регламентують статус організації праці в Україні:

1. Кодекс законів про працю України, Закон України “Про зайнятість населення”.

2. Закон України «Про оплату праці».

3. Закон України «Про охорону праці».

4. Відповіді 1, 2, 3.

3. Завдання щодо покращення організації праці:

1. Економічні, соціокультурні та правові.

2. Економічні, організаційні та соціально-психологічні.

3. Демографічні та соціальні.

4. Культурні, природні та економічні.

4. Економічне завдання покращення організації праці:

1. Підвищення продуктивності праці.

2. Створення сприятливих умов праці.

3. Підвищення трудової дисципліни.

4. Підвищення якості праці.

5. Економічне завдання покращення організації праці:

1. Оптимізація психологічного навантаження на працівника.

2. Створення сприятливих умов праці.

3. Зниження витрат у процесі виробництва продукції.

4. Оптимізація фізичного навантаження на працівника.

6. *Організаційне завдання покращення організації праці:*

1. Оптимізація психологічного навантаження на працівника.
2. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату.
3. Поліпшення використання устаткування за часом і потужністю.
4. Розподіл індивідуальної та колективної відповідальності за результати діяльності.

7. *Спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів – це:*

1. Відносини розподілу.
2. Організація праці.
3. Стимулювання праці.
4. Планування у сфері праці.

8. *Розрізняють такі види поділу праці на підприємстві:*

1. Технологічний.
2. Функціональний та кваліфікаційний.
3. Поопераційний та професійний.
4. Всі відповіді правильні.

9. *Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати:*

1. 40 годин на тиждень.
2. 100 годин на тиждень.
3. 65 годин на тиждень.
4. 10 годин на тиждень.

10. *Змінний режим праці та відпочинку визначає:*

1. Кількість змін на добу, час відновлення працездатності між змінами.
2. Кількість робочих та неробочих днів у місяці, тривалість основних та додаткових відпусток.
3. Загальну тривалість робочої зміни, час її початку та закінчення, тривалість обідньої перерви, тривалість праці та частоту регламентованих перерв на відпочинок.
4. Порядок чергування змін, кількість вихідних днів на тиждень, роботу у вихідні та святкові дні.

11. *Науково-обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями та об'єднання працівників у виробничі колективи передбачають:*

1. Мотивація та стимулювання праці.
2. Поділ та кооперування праці.
3. Дисципліна праці та підвищення творчої активності працівників.
4. Організація та обслуговування робочих місць.

12. *Технологічний поділ праці передбачає:*

1. Обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції.
2. Закріплення за працівниками окремих операцій при виготовленні виробу для скорочення виробничого циклу.

3. Поділ праці за технологічними процесами, за фазами, видами робіт, виробами, деталями.

4. Поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій та участі у виробничому процесі.

13. Відокремлення складних робіт від простих передбачає:

1. Кваліфікаційний поділ праці.
2. Функціональний поділ праці.
3. Професійний поділ праці.
4. Технологічний поділ праці.

14. Процес поділу праці – це:

1. Організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

2. Визначення необхідних витрат праці на виконання робіт окремими працівниками та колективами працівників.

3. Відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріплення їх за певними групами людей.

4. Сукупність технологічних і трудових дій, які спрямовані на предмети праці для отримання готової продукції.

15. Організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту – це:

1. Спеціалізація виробництва.
2. Функціональний поділ праці.
3. Технологічний поділ праці.
4. Кооперування праці.

16. Поділ праці, який відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технології виробництва:

1. Кваліфікаційний поділ праці.
2. Професійний поділ праці.
3. Поопераційний поділ праці.
4. Функціональний поділ праці.

17. Який вид поділу праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, фахівці і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками?:

1. Кваліфікаційний поділ праці.
2. Професійний поділ праці.
3. Поопераційний поділ праці.
4. Функціональний поділ праці.

18. Який режим праці та відпочинку включає кількість змін за добу, час відновлення працездатності між змінами?:

1. Добовий.
2. Змінний.
3. Тижневий.

4. Місячний.

19. За призначенням і сферою застосування нормативи поділяються на:

1. Міжгалузеві, галузеві та місцеві.
2. Диференційовані та місцеві.
3. Міжгалузеві, укрупнені та галузеві.
4. Диференційовані та укрупнені.

20. Складова частина управління виробництвом, яка полягає у визначенні необхідних витрат праці на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників та встановлення на цій основі норм праці:

1. Нормування праці.
2. Кооперування праці.
3. Матеріальне стимулювання праці.
4. Оптимізація режимів праці та відпочинку.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ

Задача 9.1

Визначити норму часу на виконання елемента операції на основі даних хронометражу. Результати замірів (хроноряд) подано в таблиці. Нормативна величина коефіцієнта стійкості хроноряду $K_n=2,5$.

Вихідні дані для розрахунків

Номер заміру	1	2	3	4	5	6
Тривалість операції, с	8	6	14	7	11	37

Хід розв'язування задачі:

1. Стійкість хроноряду визначається за допомогою коефіцієнта стійкості хроноряду за формулою:

$$K_{cm} = \frac{T_{\max}}{T_{\min}},$$

де T_{\max} , T_{\min} – максимальна і мінімальна тривалість виконання операції.

Отже, $K_{cm} = \frac{37}{6} = 6,2_{н. - с.}$

2. Значення фактичного коефіцієнта стійкості хроноряду порівнюємо з нормативним. Таким чином $K_{cm} > K_n$ ($6,2 > 2,5$), тобто хроноряд є нестійким. Тому необхідно відкинути одне максимальне або мінімальне значення тривалості операції (один замір) і знову перевірити хроноряд на стійкість. Відкинемо значення 6-го заміру – 37 та визначимо коефіцієнт стійкості хроноряду:

$$K_{cm} = \frac{14}{6} = 2,3_{н. - с.}$$

В цьому випадку розрахункове значення коефіцієнта менше за нормативне, що дає можливість стверджувати про стійкість хроноряду.

3. Визначимо норму часу на виконання елемента операції наступним чином:

$$t = \frac{\sum_{i=1}^m t_i}{m},$$

де m – кількість замірів, проведених після чистки хроноряду; t_i – час виконання елемента операції в i – му замірі.

$$t = \frac{8+6+14+7+11}{5} = 9,2\text{с.}$$

Отже, оперативний час на виконання елемента операції становить 9,2 с.

Задача 9.2

Визначити норму штучно-калькуляційного часу на виготовлення деталі, якщо: основний час на виготовлення деталі – 10 хв., допоміжний час – 5 хв., час на обслуговування робочого місця – 7 % від оперативного, час на перерви, передбачені технологією – 3 % від оперативного, підготовчо-завершальний час на партію деталей із 320 шт. – 480 хв., час на відпочинок та особисті потреби – 3,5 % від оперативного часу.

Хід розв'язування задачі:

Норма штучно-калькуляційного часу включає: основний час, допоміжний час, час на обслуговування робочого місця, час на відпочинок та особисті потреби, час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин, підготовчо-заклучний час.

1. Основний та допоміжний час складають оперативний час і за вищенаведеними даними становить: $T_{on} = 10 + 5 = 15$ хв.

2. Час на обслуговування робочого місця: $T_{орм} = 15 \times 0,07 = 1,05$ хв.

3. Час на перерви, передбачені технологією: $T_{пр} = 15 \times 0,03 = 0,45$ хв.

4. Підготовчо-завершальний час на виготовлення деталі: $T_{пз} = 480 / 320 = 1,5$ хв.

5. Час на відпочинок та особисті потреби: $T_{вон} = 15 \times 0,035 = 0,53$ хв.

6. Норма штучно-калькуляційного часу на виготовлення деталі складає:

$$T_{шт-к} = 10 + 5 + 1,05 + 0,45 + 1,5 + 0,53 = 18,53 \text{ хв.}$$

Задача 9.3

Визначити норму часу на партію деталей, якщо: основний час на виготовлення однієї деталі – 7 хв., допоміжний – 1,7 хв., час на обслуговування робочого місця – 0,5 хв., час регламентованих перерв – 0,2 хв., час на відпочинок та особисті потреби – 0,28 хв., підготовчо-завершальний час на партію деталей кількістю 54 штуки становить 25 хв.

Хід розв'язування задачі:

1. Норму штучного часу обчислюємо за формулою:

$$T_{шт} = T_{осн} + T_{доп} + T_{орм} + T_{пр} + T_{вон}$$

За вищенаведеними даними: $T_{шт} = 7 + 1,7 + 0,5 + 0,2 + 0,28 = 9,68\text{хв.}$

2. Визначаємо норму штучно-калькуляційного часу на партію деталей:

$$T_{шт-к} = 9,68 \times 54 + 25 = 547,72\text{хв.}$$

Отже, норма штучно-калькуляційного часу на виготовлення партії деталей становить 547,72 хвилини.

Задача 9.4

Норма часу на виготовлення партії деталей в кількості 125 штук складає 3157,50 хвилин. Визначити норму виробітку робітника, якщо тривалість зміни – 8 годин.

Хід розв'язування задачі:

1. Визначаємо норму часу на виготовлення однієї деталі:

$$H_q = 3157,50 \div 125 = 25,26 \text{ хв.}$$

2. Норму виробітку робітника визначаємо за формулою:

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}}}{H_q},$$

де $T_{\text{зм}}$ – тривалість зміни; H_q – норма часу.

Отже, $H_{\text{вир}} = \frac{8 \times 60}{25,26} = 19$ деталей /зміну.

Задача 9.5

Норма часу на обслуговування одного робочого місця складає 2 години. Тривалість робочої зміни – 8 годин. Визначити норму обслуговування одного робочого місця для одного робітника.

Хід розв'язування задачі:

Норму обслуговування визначаємо за формулою:

$$H_{\text{обс}} = \frac{T_{\text{зм}}}{H_{\text{часуобсл}}},$$

де $T_{\text{зм}}$ – тривалість зміни; $H_{\text{часуобсл}}$ – регламентований час, що встановлюється на обслуговування одиниці обладнання (робочого місця).

Отже, $H_{\text{обс}} = \frac{8}{2} = 4$ робочих місця / зміну.

Задача 9.6

Норма виробітку збільшилась на 25 %. На скільки відсотків зменшиться норма часу? Норма виробітку зменшилась на 25 %. На скільки відсотків збільшиться норма часу?

Хід розв'язування задачі:

Між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність: якщо норма виробітку збільшується на x %, то норма часу зменшується $\frac{100 \times x}{100 + x}$, а якщо норма

виробітку зменшується на x %, то норма часу зростає $\frac{100 \times x}{100 - x}$.

Визначаємо відсоток зменшення норми часу: $\frac{100 \times 25}{100 + 25} = 20\%$.

Визначаємо відсоток зростання норми часу: $\frac{100 \times 25}{100 - 25} = 33\%$.

Отже, при збільшенні норми виробітку на 25 % норма часу зменшиться на 20 %, а при зменшенні норми виробітку на 25 % норма часу збільшиться на 33 %.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Завдання 9.7

Підготовчо-завершальний час на партію деталей в 60 штук складає 120 хвилин. Час обслуговування робочого місця 2 % і час регламентований перерв 1 % від оперативного часу. Основний і допоміжний час на виготовлення однієї деталі складає 20 хвилин. Визначити норму часу на одну деталь.

Завдання 9.8

Норма часу на один виріб відповідно до технологічного регламенту його виготовлення складає 25 хвилин. Тривалість зміни – 8 годин. За зміну фрезерувальник фактично виготовляє 32 вироби. Визначити змінну норму виробітку і відсоток її виконання.

Завдання 9.9

Партія продукції складається із 40 деталей. Оперативний час на виробництво однієї деталі складає 30 хвилин, час обслуговування робочого місця складає 4 %, час регламентованих перерв – 2 % від оперативного часу. Підготовчо-завершальний час на виготовлення всієї партії деталей – 48 хвилин. Тривалість робочої зміни – 8 годин. Визначити обґрунтовану норму часу на один виріб, годинну і змінну норми виробітку.

Завдання 9.10

Визначити норму штучно-калькуляційного часу на одну деталь, якщо основний час становить 5 хвилин, допоміжний час – 2,4 хвилини, час на обслуговування робочого місця – 3 % від оперативного часу, час на відпочинок і особисті потреби – 7 % від оперативного часу, підготовчо-завершальний час на зміну – 43 хвилини, тривалість зміни – 480 хвилин.

Завдання 9.11

Змінна норма виробітку становить 870 операцій. Як вона зміниться, якщо норма часу на одну операцію буде скорочено з 0,7 хвилини до 0,5 хвилини?

Завдання 9.12

Як зміниться норма часу (% , хв.), якщо норма виробітку збільшиться з 75 до 83 деталей за зміну? Тривалість зміни – 480 хвилин.

Завдання 9.13

Визначити рівень виконання норм виробітку, якщо працівник за місяць виготовив:

деталей “А” 125 штук за норму часу 1,4 нормо-год. на деталь;

деталей “Б” 15 штук за норму часу 2,6 нормо-год. на деталь;

деталей “В” 15 штук за норму часу 0,9 нормо-год. на деталь.

Відпрацьовано 23 робочих зміни, тривалість зміни – 8 годин.

Завдання 9.14

Визначити норму часу і змінну норму виробітку при шестиденному робочому тижні, якщо основний час на виконання операції становить 20 хв., допоміжний час – 7 хв., час на перерви з організаційно-технічних причин – 2 хв., підготовчо-заключний час – 1,5 хв. Час на обслуговування робочого місця займає 9 % оперативного часу, а на відпочинок та особисті потреби – 5 % оперативного часу.

Завдання 9.15

Норма часу на обслуговування одиниці обладнання – 0,5 години. Тривалість робочої зміни – 8 годин. Визначити змінну норму обслуговування обладнання для одного робітника.

Завдання 9.16

Норма часу на один виріб становить 20 хвилин. Тривалість зміни – 8,2 години. Середня кількість робочих годин в місяці – 168 годин. Визначити годинний, змінний і місячний виробіток робітника.

Завдання 9.17

Визначити норму часу на виконання операції та змінну норму виробітку при шестиденному робочому тижні на основі даних хронометражу. Нормативна величина коефіцієнта стійкості хроноряду $K_n=2,2$, час на обслуговування робочого місця – 7 % від оперативного часу, час технологічних перерв – 3 % оперативного часу та час на відпочинок та особисті потреби – 4 % оперативного часу.

Вихідні дані для розрахунків

Номер заміру	1	2	3	4	5	6	7	8
Тривалість операції, с	16	15	13	22	25	31	18	26

Завдання 9.18

Визначити норму часу на виконання операції в умовах дрібносерійного виробництва, якщо відомо, що оперативний час становить 44 хв., час на обслуговування робочого місця – 10 % від оперативного часу, час на відпочинок і особисті потреби – 15 %. Час на ознайомлення з кресленням, на інструктаж майстра, одержання інструменту, заготовок і здачу партії деталей кількістю 30 шт. становить 5,5 год.

Завдання 9.19

Бригада мулярів кількістю 12 чоловік за 40 робочих днів (два місяці) виконала цегельну кладку будови обсягом 520 м³ при нормі 484 м³. Визначте середній відсоток виконання норм виробітку кожним робітником бригади.

Завдання 9.20

Після проведення та первинної обробки хронометражних спостережень за обробкою деталей на строгальному верстаті отримані такі хроноряди (у хвиликах):

- установка заготовок вручну – 0,7; 1,2; 0,9; 2,5; 0,8; 1,6;
- управління верстатом (пуск) – 0,2; 0,3; 0,4; 0,25; 0,7; 0,3;
- строгана обробка – 3,5; 4,1; 3,8; 4,4; 3,7;
- зупинка верстата і злиття заготовки – 0,5; 0,6; 0,4; 0,5; 0,7; 0,4.

Нормативні коефіцієнти стійкості: для 1-го хроноряду – 3,0; для 2-го хроноряду – 2,0; для 3-го хроноряду – 2,5; для 4-го хроноряду – 4,0.

Визначити коефіцієнт стійкості хронорядів, за необхідності знехтувати екстремальними значеннями; розрахувати норму оперативного часу на всю операцію.

Завдання 9.21

Визначити нормоване завдання (в нормо-годинах) на фасування продукції для бригади за зміну. В цеху є дві групи верстатів – відповідно 10 і 25 од. На кожному верстаті першої групи фасується 680 од. продукції за зміну, а на верстаті другої групи – 900 од. за зміну при нормах часу на одиницю продукції відповідно 0,7 і 0,5 хв.

Завдання 9.22

Робітник протягом місяця (24 робочі зміни тривалістю 8 годин) виконав такий обсяг робіт: деталей А – 147 шт., норма часу на одну деталь становить 0,8 нормо-годин; деталей К-61, норма часу становить 1,31 нормо-годин. Визначте рівень виконання норм праці робітником-відрядником.

Завдання 9.23

Валова продукція в плановому періоді – 17 820 тис. грн. Середньооблікова чисельність ПВП – 324 чол. Корисний фонд робочого часу працівника 1864 год, номінальна тривалість робочого дня – 8 год. Визначити середньоденний виробіток на одного працівника.

ТЕМА 11 ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Сутність ефективності праці та її значення для соціально-економічного розвитку суспільства.
2. Показники ефективності праці та їх характеристика.
3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
4. Фактори зростання продуктивності праці.
5. Резерви підвищення продуктивності праці.
6. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.
7. Тенденції сучасного стану рівня продуктивності праці на вітчизняних підприємствах.
8. Вплив матеріальної й моральної зацікавленості працівника на суттєве зростання продуктивності праці.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. *Співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних і нематеріальних) до затрат праці:*
 1. Ефективність праці.
 2. Резерви зростання продуктивності праці.
 3. Інтенсивність праці.
 4. Складність праці.
2. *Якими показниками визначається продуктивність праці?:*
 1. Виробітком і нормою часу.
 2. Виробітком і трудомісткістю.
 3. Трудомісткістю і нормою чисельності.
 4. Нормою обслуговування і виробітком.
3. *Кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць- це:*
 1. Виробнича трудомісткість.
 2. Технологічна трудомісткість.
 3. Виробіток.
 4. Планова трудомісткість.
4. *Виробіток визначається за формулою (Q – обсяг виробленої продукції, T – затрати робочого часу, T_p – трудомісткість):*
 1. $V = Q / T$.
 2. $V = T / Q$.
 3. $V = T_p / Q$.
 4. $V = Q \times T$.
5. *Технологічна трудомісткість включає:*
 1. Затрати праці основних і допоміжних робітників.
 2. Затрати праці допоміжних робітників.
 3. Затрати праці основних робітників-відрядників та робітників-погодинників.
 4. Затрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу.

6. *Трудомісткість обслуговування включає:*

1. Затрати праці основних і допоміжних робітників.
2. Затрати праці допоміжних робітників.
3. Затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.
4. Затрати праці основних робітників.

7. *Повна трудомісткість включає:*

1. Затрати праці основних та допоміжних робітників.
2. Виробничу трудомісткість та затрати праці управлінського персоналу та службовців.
3. Технологічну та виробничу трудомісткість.
4. Затрати праці робітників відрядників та погодинників.

8. *Матеріально-технічний фактор підвищення продуктивності праці:*

1. Підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва.
2. Покращення умов праці та відпочинку працівників.
3. Удосконалення системи оплати праці.
4. Покращення соціально-психологічного клімату у колективі.

9. *Модернізація діючого обладнання і виробництва:*

1. Організаційно-економічний фактор підвищення продуктивності праці.
2. Економіко-правовий фактор підвищення продуктивності праці.
3. Матеріально-технічний фактор підвищення продуктивності праці.
4. Соціально-психологічний фактор підвищення продуктивності праці.

10. *Розрізняють такі види трудомісткості за призначенням:*

1. Планова, натуральна.
2. Основна, допоміжна.
3. Нормативна, планова, фактична.
4. Нормована, ненормована.

11. *До факторів зростання продуктивності праці не відносять:*

1. Організаційно-економічні.
2. Нормативно-правові.
3. Соціально-психологічні.
4. Матеріально-технічні.

12. *Методами визначення виробітку є:*

1. Натуральний, вартісний, грошовий.
2. Трудовий, вартісний, натуральний.
3. Матеріальний, нематеріальний
4. Основний, допоміжний.

13. *Трудомісткість продукції характеризує:*

1. Витрати праці на виробництво одиниці продукції.
2. Кількість продукції, виготовлену за одиницю часу.
3. Кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника.
4. Вартість виготовленої та реалізованої продукції.

14. *Залежно від одиниці виміру робочого часу визначають виробіток:*

1. Годинний, квартальний, річний.
2. Годинний, місячний, декадний.

3. Годинний, денний, річний.

4. Денний, добовий, річний.

15. Фактична трудомісткість:

1. Показує витрати робочого часу допоміжних робітників, які зайняті обслуговуванням виробництва.

2. Показує суму витрат робочого часу окремого робітника чи бригади на виготовлення одиниці продукції.

3. Визначається на основі показників нормативної трудомісткості.

4. Показує фактичні витрати робочого часу.

16. Резерви підвищення продуктивності праці – це:

1. Невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають внаслідок дії тих чи інших чинників.

2. Різниця між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу.

3. Показники, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства.

4. Відповіді 1, 2.

17. За часом використання розрізняють такі резерви підвищення продуктивності праці:

1. Загальнодержавні і регіональні.

2. Загальні та часткові.

3. Поточні і перспективні.

4. Галузеві та внутрішньовиробничі.

18. За сферами виникнення розрізняють такі резерви підвищення продуктивності праці:

1. Загальнодержавні і галузеві.

2. Регіональні і міжгалузеві.

3. Внутрішньовиробничі.

4. Всі відповіді правильні.

19. Галузеві резерви зростання продуктивності праці – це:

1. Резерви, пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил конкретного регіону.

2. Резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для певної виду економічної діяльності й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду.

3. Резерви, які виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві.

4. Резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці держави загалом.

20. Резерви зниження трудомісткості продукції та кращого використання робочого часу – це:

1. Внутрішньовиробничі резерви.

2. Галузеві резерви.

3. Міжгалузеві резерви.

4. Перспективні резерви.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ

Задача 11.1

Визначити зміну показників продуктивності праці та трудомісткості робіт, якщо на оброблення деталі раніше витрачалось 28 хв., а після перегляду норм праці норму часу встановили 24 хв.

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо відсоток зниження трудомісткості наступним чином:

$$\Delta T = \frac{28 - 24}{28} \times 100 = 14,3\%$$

2. Визначимо відсоток зростання продуктивності праці за формулою:

$$\Delta \Pi_n = \frac{\Delta T \times 100}{100 - \Delta T} = \frac{14,3 \times 100}{100 - 14,3} = 16,7\%$$

Отже, трудомісткість знизилася на 14,3% та продуктивність праці зросла на 16,7 %.

Задача 11.2

Робітник протягом місяця за 176 годин виготовляє 350 деталей. Скільки деталей і на скільки відсотків зміниться продуктивність його праці в результаті зниження трудомісткості роботи на 0,1 години?

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо норму часу на виготовлення однієї деталі: $H_q = \frac{176}{350} = 0,5 \text{ год}$.

2. Визначимо кількість деталей, яку виготовить робітник після зниження трудомісткості на 0,1 години:

$$H_{\text{вир}} = \frac{176}{0,5 - 0,1} = 440 \text{ деталей}.$$

3. Визначимо зростання продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості: $\Delta \Pi_n = \frac{0,5}{0,4} \times 100 - 100 = 25\%$.

Отже, продуктивність праці робітника в результаті зниження трудомісткості зросте на 25 % і кількість виготовлених деталей складе 440 штук.

Задача 11.3

Річний обсяг випуску деталей становить 45 000 штук в рік. Трудомісткість деталі знизиться з 50 до 41 хвилин. Ефективний річний фонд робочого часу працівника 1860 год / рік, запланований коефіцієнт виконання норм виробітку 1,15. Визначити ріст продуктивності праці та відносне вивільнення робітників за рахунок зниження трудомісткості.

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо зростання продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості за формулою:

$$\Delta \Pi_n = \frac{T_m}{T_n} \times 100 - 100,$$

де T_m , T_n – минула та нова трудомісткість виробу або операції.

$$\Delta\Pi_n = \frac{50}{45} \times 100 - 100 = 22 \%$$

2. Відносне вивільнення робітників за рахунок зниження трудомісткості визначимо за формулою:

$$\Delta E_{\text{ч}} = \frac{(T_{\text{м}} - T_{\text{н}}) \times P}{\Phi \times K},$$

де P – кількість виробів або операцій; Φ – реальний фонд робочого часу одного робітника; K – коефіцієнт виконання норм.

$$\Delta E_{\text{ч}} = \frac{(50 - 41) \times 45000}{1860 \times 60 \times 1,15} = 3 \text{чол.}$$

Отже, за рахунок зниження трудомісткості продуктивність праці зросте на 22 % та економія чисельності робітників становить 3 чол.

Задача 11.4

Визначити виробіток на одного працівника у плановому році і його зростання у відсотках до базового року, якщо в році 227 робочих днів, річний виробіток у базовому періоді становив 18,6 тис. грн./людино-рік. За планом обсяг випуску продукції становив 3 688 тис. грн./рік, а зниження трудомісткості виробничої програми – 2 000 людино-днів.

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо економію чисельності працюючих на підприємстві за формулою:

$$\Delta\text{Ч} = \frac{\Delta T}{\Phi_{\text{н}}} = \frac{2000}{227} = 8,8 \text{чол.} \approx 9 \text{чол.},$$

де ΔT – зниження трудомісткості виробничої програми, людино-днів; $\Phi_{\text{н}}$ – режимний (номінальний) фонд робочого часу, днів.

2. Розрахуємо відсоток зростання продуктивності праці за формулою:

$$\Delta\Pi_n = \frac{\Delta\text{Ч} \times 100}{\text{Ч}_{\text{б}} - \Delta\text{Ч}},$$

де $\text{Ч}_{\text{б}}$ – чисельність працюючих у розрахунку на плановий обсяг продукції за рівня продуктивності базового періоду. При цьому

$$\text{Ч}_{\text{б}} = \frac{Q_{\text{пл}}}{\Pi_{\text{б}}} = \frac{3688000}{18600} = 199 \text{чол.},$$

де $Q_{\text{пл}}$ – плановий обсяг продукції; $\Pi_{\text{б}}$ – рівень продуктивності праці в базовому періоді.

За умовами нашого завдання: $\Delta\Pi_n = \frac{9 \times 100}{199 - 9} = 4,7\%$.

3. Обчислимо виробіток на одного працюючого в плановому році за формулою:

$$\Pi_{\text{пл}} = \Pi_{\text{б}} \times I_n,$$

де $\Pi_{\text{б}}$ – продуктивність праці у базовому періоді; I_n – індекс продуктивності праці, який визначаємо:

$$I_n = \frac{100 + \Delta\Pi}{100} = \frac{100 + 4,7}{100} = 1,047.$$

Таким чином,

$$П_{пл} = 18600 \times 1,047 = 19474,2 \text{ грн./людино-рік}.$$

Отже, виробіток на одного працюючого у плановому році становитиме 19 474,2 грн./людино-рік, що на 4,7 % більше, ніж у базовому році.

Задача 11.5

У минулому році було виготовлено продукції на суму 1 800 млн. грн. У плановому році її випуск збільшиться на 3%. Чисельність працюючих у минулому році становила 1 850 осіб, але планом передбачено скороти її чисельність на 30 осіб. Визначити заплановане зростання продуктивності праці.

Хід розв'язування задачі:

1. Розраховуємо продуктивність праці за формулою:

$$П = \frac{Q}{Ч},$$

де Q – обсяг випуску продукції; $Ч$ – чисельність промислово-виробничого персоналу.

Продуктивність праці минулого року становить: $П = \frac{1800}{1850} = 972,97 \text{ тис.грн./чол.}$

2. Запланована продуктивність праці складає: $П = \frac{1800 \times 1,03}{1850 - 30} = 1018,68 \text{ тис.грн./чол.}$

3. Розрахуємо приріст продуктивності праці:

$$\Delta П = \frac{1018,68}{972,97} \times 100 - 100 = 4,7\%$$

Отже, у плановому році продуктивність праці порівняно з базовим періодом зросте на 4,7 %.

Задача 11.6

Визначити приріст обсягу виробництва за рахунок зростання продуктивності праці, якщо обсяг товарної продукції у базовому році складає 15 540 тис. грн., у звітному році – 17 100 тис. грн., чисельність персоналу базового та звітного року складає 543 та 582 чол. відповідно.

Хід розв'язування задачі:

1. Приріст обсягу виробництва за рахунок зростання продуктивності праці визначимо за формулою:

$$\Delta Q_{np} = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta Q} \times 100,$$

де ΔQ – приріст обсягу виробництва, %; $\Delta Ч$ – приріст чисельності, %.

2. Визначимо приріст чисельності працівників:

$$\Delta Ч = \frac{582}{543} \times 100 - 100 = 7,2\%.$$

3. Визначимо приріст обсягу виробництва:

$$\Delta Q = \frac{17100}{15540} \times 100 - 100 = 10,0\%$$

Отже, $\Delta Q_{np} = 100 - \frac{7,2}{10} \times 100 = 28\%$. За рахунок зростання чисельності персоналу на 7,2 % і зростання обсягу виробництва на 10 %, обсяг виробництва у звітному році зросте на 28 %.

Задача 11.7

На плановий період визначено обсяг виробничої програми 5 685,5 тис. грн. Виріток на одного працюючого у базовому періоді становив 8,3 тис. грн. За рахунок кращої організації виробництва чисельність промислово-виробничого персоналу передбачено зменшити на 46 чол. Визначити відсоток зростання продуктивності праці на плановий період і чисельність працюючих у ньому.

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо чисельність працюючих за рівня продуктивності базового періоду за формулою:

$$Ч_б = \frac{Q_{пл}}{П_б},$$

де $Q_{пл}$ – плановий обсяг продукції; $П_б$ – рівень продуктивності в базовому періоді.

$$Ч_б = \frac{5685,5}{8,3} = 685_{чол.}$$

2. За рахунок кращої організації виробництва чисельність промислово-виробничого персоналу у плановому періоді становитиме:

$$Ч_{пл} = 685 - 46 = 639_{чол.}$$

3. Визначимо продуктивність праці у плановому періоді:

$$П_{пл} = \frac{5685,5}{639} = 8,9_{тис.грн.}$$

4. Розрахуємо відсоток зростання продуктивності праці за плановий період:

$$\Delta ПП_{пл} = \frac{8,9 - 8,3}{8,3} \times 100 = 7,2\%$$

Отже, відсоток зростання продуктивності праці за плановий період складе 7,2 % та чисельність працюючих становитиме 639 чоловік.

Задача 11.8

Розрахувати із застосуванням умовно-натурального методу вимірювання продуктивності праці працівників бригади молокозаводу. На заводів за зміну 14 працівників бригади виробили 1,5 т сметани, 0,7 т вершків, 2,5 т молока, 0,5 т масла вершкового. Перевідні коефіцієнти молочної продукції: 1 т сметани дорівнює 7,5 т молока, 1 т вершків – 5,3 т молока, 1 т масла вершкового – 21 т молока.

Хід розв'язування задачі:

Визначимо продуктивність праці за умовно-натуральним методом за формулою:

$$ПП_{ум-нат} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i \times k_i}{Ч},$$

де Q_i – кількість виготовленої продукції в натуральному вимірі; k_i – перевідні коефіцієнти; $Ч$ – чисельність працівників.

$$\text{Отже, } ПП_{\text{ум-нат}} = \frac{2,5 + 1,5 \times 7,5 + 0,7 \times 5,3 + 0,5 \times 21}{14} = 2 \text{ т / працівника}$$

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Завдання 11.9

Визначити виробіток на одного працівника у плановому році і його зростання у відсотках до базового року, якщо відомо, що у році 230 робочих днів. Річний виробіток у базовому періоді становив 16 тис. грн./людино-рік. За планом обсяг випуску продукції дорівнював 5,7 млн. грн./рік, а зниження трудомісткості виробничої програми – 2 300 людино-днів.

Завдання 11.10

У результаті перегляду норм праці норма часу на обробіток деталі знизилася з 15 до 12 хв. На скільки відсотків знизилася трудомісткість роботи та підвищилася продуктивність праці?

Завдання 11.11

Виробнича програма підприємства на плановий період визначена на суму 3 680 тис. грн., що на 20 % більше, ніж у базовому періоді. Виробіток на одного працюючого у базовому періоді становив 7 360 грн. За рахунок кращої організації виробництва чисельність промислово-виробничого персоналу зменшиться у плановому періоді на 74 чол. Визначити відсоток зростання продуктивності праці на підприємстві за плановий період, а також чисельність працюючих у плановому періоді.

Завдання 11.12

Визначити приріст обсягу виробництва за рахунок росту продуктивності праці за нижченаведеними даними.

Вихідні дані для розрахунків

Показник	Базовий рік	Звітний рік
Обсяг товарної продукції, тис. грн.	7 620	9 250
Чисельність персоналу, чол.	225	290

Завдання 11.13

Визначити продуктивність праці на молокозаводі, де 115 працівників за звітний період виготовили 100 т молока з 1,5 % вмістом жиру, 60 т – з 2 %, 30 т – з 2,5 %. Застосувати умовно-натуральний метод, для розрахунку коефіцієнтів перерахунку прийняти за умовну одиницю молоко з найменшим, тобто з 1,5 % вмістом жиру.

Завдання 11.14

Розрахувати продуктивність праці кондитерів (на 1 люд-год), якщо за зміну (8 годин) 7 членів бригади виготовили кондитерських виробів: торт “Білочка” – 4 кг, бісквітно-кремові тістечка – 7 кг, торт “Насолода” – 6 кг, рулет “Вишневий” – 15 кг, заварні тістечка – 7 кг. Перевідні коефіцієнти кондитерської продукції: торт “Білочка” – 1,3; бісквітно-кремові тістечка – 1,1 торт “Насолода” – 1,7; рулет “Вишневий” – 1,02; заварні тістечка – 1,05.

Завдання 11.15

Як зміниться продуктивність праці в цілому по цеху, якщо трудомісткість виготовлення однієї деталі зменшиться з 0,8 нормо-години до 0,6 нормо-години?

Завдання 11.16

В цеху виготовляється три види деталей: А, Б, В. Виробництво першого виду в 2 рази перевищує виробництво другого і складає 80 % виробництва третього. Виробнича програма цеху складає 18 000 виробів, а чисельність робітників – 200 осіб. Визначити продуктивність праці по кожному виробу і по цеху в цілому.

Завдання 11.17

За рахунок механізації виробництва трудомісткість виготовлення виробів знизилася на 20 %, а економія чисельності робітників становила 75 осіб, при їх загальній чисельності 2 100 осіб. Визначити загальне зростання продуктивності праці, в тому числі за рахунок зниження трудомісткості виробництва продукції та економії чисельності робітників.

Завдання 11.18

Визначити продуктивність праці на підприємстві в звітному та плановому періодах та її зміну, якщо відомо, що в звітному році було виготовлено продукції на суму 34000 тис. грн. Планом передбачено підвищити її випуск на 15 %. Чисельність працюючих на підприємстві в звітному році – 3 350 осіб. Планом передбачено скоротити її до 85 %.

Завдання 11.19

У 2 кварталі продуктивність праці одного робітника становила 25 тис. грн. В 3 кварталі підприємство планує випустити продукції на суму 80 млн. грн. і одночасно знизити чисельність робітників на 150 осіб. Визначити:

- 1) чисельність робітників у 3 кварталі;
- 2) продуктивність праці одного робітника в 3 кварталі;
- 3) приріст продуктивності праці.

Завдання 11.20

У звітному році на підприємстві виготовлялося 1,5 тис. верстатів. Трудомісткість виготовлення верстата – 150 нормо-годин. У плановому році

передбачається випустити 2,1 тис. верстатів і знизити трудомісткість їх виготовлення на 6 %. Визначити економію чисельності робітників та зростання продуктивності праці, якщо ефективний фонд робочого часу одного робітника – 1 700 год, а коефіцієнт виконання норм виробітку в плановому році – 1,2.

Завдання 11.21

У базовому році підприємство виготовило продукції на 40,5 млн. грн. За планом випуск продукції повинен зрости на 3 %. Кількість працюючих у базовому році становила 4 232 особи. В плановому році передбачається зменшення чисельності персоналу на 46 осіб. Визначити заплановане підвищення продуктивності праці.

Завдання 11.22

На обробку деталі затрачалось 18 хв. Після перегляду норм часу на цю деталь була встановлена норма 16 хв. Обчислити, на скільки відсотків знизилась трудомісткість і підвищилась продуктивність праці. Тривалість зміни – 8 год.

Завдання 11.23

Трудомісткість виробничої програми на підприємствах А, Б, В і Г, що входять до складу виробничо-торговельного об'єднання у звітному році за порівнюваними видами продукції становила 6 500, 5 200, 4 500 і 3 800 тис. нормо-годин. У наступному за звітним році внаслідок здійснення низки технічних та організаційних заходів передбачається знизити трудомісткість виробничої програми відповідно на 450, 310, 240 і 220 тис. нормо-год. Розрахувати відсоток збільшення виробітку продукції внаслідок зниження її трудомісткості на кожному підприємстві та виробничо-торговельному об'єднанні в цілому.

Завдання 11.24

Розрахувати, як зміниться продуктивність праці в цеху, якщо очікувана сумарна економія робочої сили в цеху за рік становитиме 12 осіб при загальній чисельності 195 осіб.

Завдання 11.25

Валова продукція в плановому періоді – 17 820 тис. грн. Середньооблікова чисельність ПВП – 324 чол. Корисний фонд робочого часу працівника 1864 год., номінальна тривалість робочого дня – 8 год. Визначити середньоденний виробіток на одного працівника.

Завдання 11.26

Бригада із п'яти осіб за 21 робочий день базисного періоду виготовила 1260 деталей; у звітному за 22 робочі дні – 1540. Визначити індекс та відсоток зростання денної продуктивності праці одного робітника.

Завдання 11.27

Визначити відсоток зниження трудомісткості та зростання продуктивності праці за даними, наведеними у таблиці.

Вихідні дані для розрахунків

Виріб	План випуску виробів	Затрати праці на один виріб, н/год	
		Базисний період	Звітний період
№1	900	4	4
№2	1 200	5	4
№3	2600	6	3

Завдання 11.28

Бригада лісорубів із трьох осіб за 20 робочих днів базисного періоду заготовила 1000 м³ деревини; у звітному за 21 робочі дні – 1210 м³. Визначити індекс та відсоток зростання продуктивності праці одного робітника.

Завдання 11.29

Підрахуйте, як змінився виробіток у основних робітників в умовно-натуральному вимірі та продуктивність праці на цукрозаводі у вартісному вимірі відповідно до даних таблиці.

Вихідні дані для розрахунків

	Базисний період	Звітний період	Коефіцієнт переводу в умовні тони	Вартість 1 кг, грн.
Цукор-сирець, тн	3700	3200	1,0	2,0
Цукор-пісок, тн	2050	2200	1,8	3,5
Цукор-рафінад, тн	1750	1900	2,1	4,4
Чисельність основних робітників, осіб	170	170		
Чисельність ПВП, осіб	550	540		

Завдання 11.30

Видобуток вугілля у шахті в базисному періоді становив 2310 тис. т, у звітному – 2548 тис. т. Визначити абсолютну величину та зростання виробітку на одного робітника шахти, якщо кількість робітників у базисному році становила 2650 осіб, у звітному – 2750 осіб.

Завдання 11.31

У звітному періоді в цеху було встановлено нове устаткування. Робітник на новому верстаті виробляє за годину 50 виробів, а в базисному періоді на старому верстаті виробіток дорівнював 40 виробів. Визначити індекс і відсоток зростання виробітку.

Завдання 11.32

Робота двох цехів, що виробляють однакову продукцію, характеризується даними, наведеними в таблиці. Розрахувати індекси продуктивності праці

кожного цеху та загальний процент зростання продуктивності праці двох цехів.

Вихідні дані для розрахунків

цех	Базисний період		Звітний період	
	Обсяг виробництва, грн	Чисельність працюючих, осіб	Обсяг виробництва, грн	Чисельність працюючих, осіб
№1	21 000	51	19 000	39
№2	25 000	48	32 000	57

Завдання 11.33

Два підприємства по виробництву борошна у звітному році відпрацювали відповідно до даних, наведених у таблиці. У якого з підприємств продуктивність краща?

Вихідні дані для розрахунків

Назва	Вартість готової продукції і затрат, грн.	
	Підприємство 1	Підприємство 2
Борошно	2 700 000	3 100 000
Зерно	1 300 000	1 600 000
Енергоносії	220 000	290 000
Заробітна плата	540 000	620 000
Амортизація	50 000	60 000
Водопостачання	60 000	75 000

ТЕМА 12 ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Сутність заробітної плати та її структура.
2. Функції заробітної плати та її види.
3. Основні принципи та елементи організації оплати праці.
4. Тарифна система оплати праці.
5. Форми і системи заробітної плати.
6. Роль матеріального стимулювання праці в умовах ринкової економіки.
7. Умови ефективного застосування погодинної та відрядної форм оплати праці.
9. Різновиди організації оплати праці на основі внутрішньофірмової тарифної системи.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Заробітна плата – це:

1. Економічна категорія відносин розподілу доходу між власником підприємства та найманим працівником.
2. Елемент ринку праці, що виступає ринковою вартістю робочої сили, що складається під впливом попиту та пропозиції робочої сили.
3. Трудовий дохід, який має забезпечити щонайменше просте відтворення робочої сили.
4. Всі відповіді правильні.

2. Структура заробітної плати:

1. Основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.
2. Основна заробітна плата, додаткова заробітна плата.
3. Основна заробітна плата, надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів.
4. Основна заробітна плата, премії за виробничі результати, матеріальна допомога.

3. Стимулююча функція заробітної плати полягає у:

1. Дотриманні певних пропорцій в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці.
2. Регулюванні вартості робочої сили на ринку праці від впливом співвідношення її попиту та пропозиції.
3. Встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника, його трудового внеску у результати роботи підприємства.
4. Забезпеченні рівної заробітної плати в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці.

4. Яка функція заробітної плати забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму?:

1. Оптимізаційна.

2. Регулювальна.
3. Соціальна.
4. Відтворювальна.
5. *Нормативно-правовий акт на рівні підприємства, в якому повинні закріплюватися усі умови, розміри та порядок оплати праці працівників:*
 1. Колективний договір.
 2. Галузева угода.
 3. Генеральна угода.
 4. Трудовий договір.
6. *Додаткова заробітна плата визначається у відсотках від:*
 1. Премій.
 2. Основної заробітної плати.
 3. Цільових витрат.
 4. Основної зарплати і премій.
7. *Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці – це:*
 1. Додаткова заробітна плата.
 2. Мінімальна заробітна плата.
 3. Премія.
 4. Основна заробітна плата.
8. *Об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображують дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати – це:*
 1. Принципи організації заробітної плати.
 2. Функції заробітної плати.
 3. Тарифна система оплати праці.
 4. Механізм організації заробітної плати.
9. *Згідно із Законом України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на підставі:*
 1. Генеральної угоди на державному рівні.
 2. Колективний та трудових договорів.
 3. Галузевих, регіональних угод.
 4. Відповіді 1, 2, 3.
10. *Основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці регулюються:*
 1. Галузевою угодою.
 2. Колективним договором.
 3. Генеральною угодою.
 4. Регіональною угодою.
11. *Тарифна система оплати праці включає:*
 1. Тарифні ставки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні довідники.
 2. Тарифні сітки, форми і системи оплати праці, тарифні розряди.
 3. Тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні коефіцієнти, схеми посадових окладів.
 4. Норми праці, відрядні розцінки, тарифні сітки.

12. Сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок оплати праці працівників у залежності від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників – це:

1. Схема посадових окладів.
2. Тарифна сітка.
3. Нормативи праці.
4. Штатний розпис.

13. Тарифний розряд – це:

1. Елемент тарифної сітки, що характеризує складність виконуваних робіт та рівень кваліфікації працівника, здатного виконувати роботу відповідної складності.

2. Елемент порозрядної диференціації тарифних ставок тарифної сітки, який є відношенням розміру тарифної ставки кожного наступного розряду тарифної сітки до розміру ставки першого розряду.

3. Елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника в залежності від складності виконуваних робіт або його кваліфікації.

4. Показник співвідношення тарифних коефіцієнтів останнього та першого тарифних розрядів тарифної сітки.

14. Перелік назв посад працівників і розмірів їх щомісячних окладів, які застосовуються для оплати праці керівників, технічних працівників, фахівців, професіоналів, а також робітників деяких професій – це:

1. Схема посадових окладів.
2. Штатний розпис.
3. Тарифно-кваліфікаційний довідник.
4. Відповіді 2, 3.

15. Основою організації оплати праці є:

1. Тарифна ставка.
2. Тарифна система.
3. Тарифний розряд.
4. Тарифні сітка.

16. Тарифна сітка формується на основі:

1. Тарифно-кваліфікаційного довідника.
2. Штатного розпису та схеми посадових окладів.
3. Тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних співвідношень розмірів тарифних ставок.
4. Форм та систем оплати праці.

17. Для робітників, які працюють на основі змінних норм виробітку встановлюються:

1. Годині тарифні ставки.
2. Місячні тарифні ставки.
3. Денні тарифні ставки.
4. Правильна відповідь відсутня.

18. Змінною частиною системи оплати праці є:

1. Надбавки.
2. Основна заробітна плата.
3. Доплати.
4. Відповіді 1, 3.

19. Тарифну ставку будь-якого розряду визначають:

1. Множенням тарифної ставки 1-го розряду на тарифний коефіцієнт даного розряду.
2. Діленням тарифної ставки 1-го розряду на тарифний коефіцієнт даного розряду.
3. Множенням тарифної ставки 1-го розряду на середній тарифний розряд робіт.
4. Діленням тарифної ставки 1-го розряду на середній тарифний розряд робіт.

20. Внутрішній нормативний документ, де вказано перелік посад, що є на підприємстві, чисельність працівників з кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів – це:

1. Штатний розпис.
2. Схема посадових окладів.
3. Тарифно-кваліфікаційний довідник.
4. Посадова інструкція.

21. Розмір заробітної плати, нарахованої працівнику за виконаний обсяг робіт відповідної складності або відроблений час, з урахуванням його кваліфікації та розрахованої за тарифними ставками відповідних розрядів тарифної сітки без урахування премій, доплат, надбавок та інших виплат – це:

1. Відрядно-преміальна заробітна плата.
2. Тарифна заробітна плата.
3. Погодинно-преміальна заробітна плата.
4. Відрядно-прогресивна заробітна плата.

22. Для допоміжних робітників застосовуються:

1. Денні тарифні ставки.
2. Годинні тарифні ставки.
3. Місячні тарифні ставки.
4. Годинні та денні тарифні ставки.

23. За схемою посадових окладів здійснюється оплата праці:

1. Службовців.
2. Спеціалістів.
3. Керівників.
4. Керівників, спеціалістів і службовців.

24. Середній тарифний коефіцієнт робіт (TK_c) визначається за формулою (TK – тарифний коефіцієнт відповідного розряду, T_p – трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, $\sum T_p$ – сумарна трудомісткість робіт, $\sum Ч_p$ – загальна чисельність робітників):

$$1. TK_c = \frac{\sum TK \times T_p}{TK} \quad 2. TK_c = \frac{\sum TK \times T_p}{\sum Ч_p} \quad 3. TK_c = \frac{\sum TK \times T_p}{\sum T_p} \quad 4. TK_c = \frac{\sum TK \times Ч_p}{\sum T_p}$$

25. *Тарифікація робіт і встановлення кваліфікаційних розрядів здійснюється на основі:*

1. Схеми посадових окладів.
2. Штатного розпису.
3. Тарифно-кваліфікаційних довідників.
4. Закону України “Про оплату праці”.

26. *Розрахувати годинну тарифну ставку робітників цеху при середньому розряді 3,7. Ставка I розряду становить – 1,2 грн./год. Тарифний коефіцієнт III розряду – 1,2, а IV – 1,76:*

1. $C_{3,7} = 1,58$ грн./год.
2. $C_{3,7} = 1,91$ грн./год.
3. $C_{3,7} = 3,52$ грн./год.
4. $C_{3,7} = 2,15$ грн./год.

27. *Розрахувати середній тарифний коефіцієнт робітників цеху, якщо середня тарифна ставка робітників цеху становить 1,76 грн./год, а тарифна ставка I розряду – 1,2 грн./год.:*

1. $TK_c = 1,85$.
2. $TK_c = 2,02$.
3. $TK_c = 1,58$.
4. $TK_c = 1,47$.

28. *Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів – це:*

1. Середній тарифний коефіцієнт.
2. Прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів.
3. Діапазон тарифної сітки.
4. Середній тарифний розряд.

29. *Характер праці керівників, спеціалістів та службовців передбачає застосування:*

1. Погодинної форми оплати праці.
2. Безтарифної системи оплати праці.
3. Відрядної форми оплати праці.
4. Комісійної системи оплати праці.

30. *Рівень заробітної плати конкретних виконавців повинен формуватися під впливом таких чинників:*

1. Кількість та результат праці.
2. Умови праці.
3. Складність роботи.
4. Відповіді 1, 2, 3.

31. *Встановлена на підприємстві вартість виготовлення одиниці продукції (надання послуги) – це:*

1. Тарифна ставка.
2. Розцінка.
3. Розряд виконуваної роботи.
4. Тарифна заробітна плата.

32. *Форми заробітної плати повинні відповідати вимогам:*

1. Сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці.

2. Найповніше враховувати результати праці.

3. Створювати відповідні передумови для постійного зростання продуктивності та якості праці.

4. Всі відповіді правильні.

33. *Заробітна плата робітника-відрядника залежить від:*

1. Норми виробітку та розміру премій.

2. Якості продукції та відрядної розцінки.

3. Відпрацьованого часу та годинної тарифної ставки.

4. Кількості виготовленої продукції та відрядної розцінки.

34. *Система оплати праці, яка спрямована на підвищення матеріальної зацікавленості кожного працівника в підвищенні виробітку, проте не зацікавляє працівників в поліпшенні інших показників:*

1. Акордна.

2. Пряма погодинна.

3. Пряма відрядна.

4. Відрядно-прогресивна.

35. *Система оплати праці для матеріальної винагороди допоміжних робітників:*

1. Непряма відрядна.

2. Пряма відрядна.

3. Відрядно-преміальна.

4. Відрядно-прогресивна.

36. *Система оплати праці, за якої сума заробітної плати відома до виконання самого завдання:*

1. Погодинно-преміальна.

2. Відрядно-прогресивна.

3. Акордна.

4. Пряма відрядна.

37. *Заробітна плата робітника-погодинника залежить від:*

1. Індивідуальної відрядної розцінки.

2. Кількості виготовлених деталей.

3. Межі виконання норм виробітку.

4. Кількості відпрацьованого часу.

38. *Заробітна плата робітника-відрядника залежить від:*

1. Кількості виготовленої продукції.

2. Індивідуальної відрядної розцінки.

3. Коефіцієнта трудової участі.

4. Відповіді 1, 2.

39. *На підприємствах найчастіше застосовують такі форми оплати праці:*

1. Відрядна і акордна.

2. Відрядна і погодинна.

3. Бригадна і пряма відрядна.

4. Відрядна і безтарифна.

40. Виробіток робітника згідно з індивідуальним завданням оплачується за встановленими твердими розцінками, а понаднормовий – за підвищеними за:

1. Безтарифної системи оплати праці.
2. Відрядно-преміальної системи оплати праці.
3. Відрядно-прогресивної системи оплати праці.
4. Контрактної системи оплати праці.

41. За безтарифної системи заробітна плата залежить від:

1. Коефіцієнта трудової участі.
2. Фактично відпрацьованого часу.
3. Кваліфікаційного рівня робітника.
4. Відповіді 1, 2, 3.

42. Особлива форма трудового договору, в якому вказується термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати та організації оплати праці і умови щодо розірвання договору – це:

1. Регіональна угода.
2. Контракт.
3. Посадова інструкція.
4. Тарифно-кваліфікаційний довідник.

43. Системи змішаної форми оплати праці:

1. Безтарифна, контрактна, комісійна.
2. Безтарифна, відрядна, відрядно-преміальна.
3. Контрактна, пряма погодинна, непряма відрядна.
4. Акордна, відрядно-преміальна, комісійна.

44. Розрахувати заробітну плату токаря за місяць, якщо він протягом цього періоду виготовив: болти – 140 шт. за встановленою на підприємстві розцінкою 1,50 грн. за шт., втулки – 285 шт. за розцінкою 1,42 грн.:

1. $Z_{н.відр.} = 1250,65$ гривень.
2. $Z_{н.відр.} = 650,40$ гривень.
3. $Z_{н.відр.} = 614,70$ гривень.
4. $Z_{н.відр.} = 934,22$ гривень.

45. Основний показник, який характеризує трудову участь робітників у колективній праці:

1. Коефіцієнт трудової участі.
2. Індивідуальний виробіток.
3. Тарифна заробітна плата.
4. Бригадна розцінка.

46. Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням:

1. Відрядної форми оплати праці.
2. Погодинної форми оплати праці.
3. Правильна відповідь відсутня.
4. Відповіді 1, 2.

47. Розрахувати заробітну плату інженера, якщо його посадовий оклад 1 100 грн. на місяць. Із 22 робочих днів за графіком ним відпрацьовано лише 17 днів (5 днів хворів):

1. $Z_{н.н} = 934,09$ гривень.

2. $З_{н.п} = 850,00$ гривень.

3. $З_{н.п} = 825,85$ гривень.

4. $З_{н.п} = 802,06$ гривень.

48. Розрахувати відрядну заробітну плату шліфувальника, якщо за нормою він повинен виготовити 5 деталей за годину, фактично виготовив 8 деталей. Годинна тарифна ставка шліфувальника IV розряду – 6,76 грн.:

1. $З_{н.відр.} = 10,05$ гривень.

2. $З_{н.відр.} = 12,45$ гривень.

3. $З_{н.відр.} = 15,03$ гривень.

4. $З_{н.відр.} = 10,82$ гривень.

49. Розрахувати заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі, якщо за місяць виготовив 122 вироби при плані 95. Норма часу на виконання операції становить 1,4 нормо-год, а годинна тарифна ставка за розрядом робіт – 6,80 грн./год. Доплата за виконання плану – 10%, а за кожен процент перевиконання плану – 1,5%:

1. $З_{в.прем.} = 1\,772,36$ гривень.

2. $З_{в.прем.} = 1\,467,31$ гривень.

3. $З_{в.прем.} = 1\,565,22$ гривень.

4. $З_{в.прем.} = 1\,863,45$ гривень.

50. Розрахувати непряму відрядну заробітну плату наладчика, який обслуговує 15 верстатів. На верстатах середній коефіцієнт виконання норм за місяць – 1,22. За цей же час робітник відпрацював 170 год. Годинна тарифна ставка становить 6,76 грн.

1. $З_{нв.доп.} = 1\,562,31$ гривень.

2. $З_{нв.доп.} = 1\,324,15$ гривень.

3. $З_{нв.доп.} = 1\,402,02$ гривень.

4. $З_{нв.доп.} = 1\,325,48$ гривень.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ

Задача 12.1

Визначити середній тарифний коефіцієнт і середній розряд групи робітників кількістю 40 осіб, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці. Серед працівників 15 осіб мають II розряд, 20 осіб – III розряд, а 5 осіб – IV розряд. Для знаходження середнього розряду використати нижченаведені дані.

Вихідні дані для розрахунків

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1	1,08	1,23	1,35	1,54	1,80

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо середній тарифний коефіцієнт за формулою:

$$TK_c = \frac{\sum TK \times Ч_p}{\sum Ч_p},$$

де TK – тарифний коефіцієнт відповідного розряду; $Ч_p$ – чисельність робітників такого самого розряду, чол.; $\sum Ч_p$ – загальна чисельність робітників, чол.

$$TK_c = \frac{1,08 \times 15 + 1,23 \times 20 + 1,35 \times 5}{40} = 1,19$$

2. Розрахований середній тарифний коефіцієнт менший за тарифний коефіцієнт 1,23, якому відповідає III розряд, і більший коефіцієнта 1,08, якому відповідає II розряд. Він знаходиться між II і III розрядами. Визначимо середній розряд робітників за формулою:

$$TP_c = TP_m + \frac{TK_c - TK_m}{TK_b - TK_m},$$

де TP_c – середній тарифний розряд робітників; TK_m , TK_b – менший і більший з двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими є середній тарифний коефіцієнт; TP_m – тарифний розряд менший щодо суміжних розрядів, між якими є середній тарифний коефіцієнт.

Отже, $TP_c = 2 + \frac{1,19 - 1,08}{1,23 - 1,08} = 2,7$. Середній тарифний коефіцієнт становить 1,19, якому відповідає середній тарифний розряд 2,7.

Задача 12.2

Розрахувати годинну тарифну ставку робітників цеху при середньому розряді 3,5, якщо відомо, що тарифна ставка I розряду становить 5,66 грн./год., а тарифні коефіцієнти III і IV розряду відповідно 1,2 і 1,33.

Хід розв'язування задачі:

Визначимо годинну тарифну ставку робітників цеху за формулою:

$$C_{3,5} = C_3 + 0,5(C_4 - C_3),$$

де C_3 , C_4 – відповідно годинні тарифні ставки робітників III і IV розрядів.

Отже, $C_{3,5} = 5,66 \times 1,2 + 0,5(5,66 \times 1,33 - 5,66 \times 1,2) = 7,08 \text{ грн./год.}$

Задача 12.3

За місяць токар III розряду відпрацював 22 дні. Тривалість робочої зміни складає 8 годин. Тарифна ставка I розряду робіт – 5,6 грн. на годину. Тарифний коефіцієнт за тарифною сіткою відповідно до умов праці має значення 1,33. Необхідно розрахувати суму заробітної плати токаря за місяць.

Хід розв'язування задачі:

Заробітну плату за прямою погодинною системою оплати праці розрахуємо за формулою:

$$Z_{п.лог} = T_c \times P_q,$$

де T_c – годинна тарифна ставка відповідного кваліфікаційного розряду; P_q – відпрацьований за місяць час.

Таким чином, $Z_{п.лог} = 22 \times 8 \times 5,6 \times 1,33 = 1310,85 \text{ грн.}$

Задача 12.4

Розрахувати заробітну плату підсобника, денна тарифна ставка якого становить 50 грн./зміну. Підсобник обслуговує двох основних робітників. Змінна норма виробітку першого робітника – 20 шт./зміну, а другого – 16 шт./зміну. Фактичний випуск за зміну становив відповідно на першому

робочому місці 35, а на другому – 25 виробів. Система оплати праці – непряма відрядна.

Хід розв'язування задачі:

1. Розрахуємо заробітну плату при непрямої відрядній системі оплати праці за формулою:

$$З_{нев}^{підс} = \sum_{i=1}^n P_{н.в.i} \times N_{\phi_i}$$

де n – кількість основних робітників, яких обслуговує підсобник; $P_{н.в.i}$ – непряма відрядна розцінка підсобника за продукцією i -го робітника; N_{ϕ_i} – фактичний обсяг випуску продукції i -тим робітником.

2. Непряму відрядну розцінку робітника-підсобника визначимо за формулою:

$$P_{н.в.s} = \frac{C_{зм}}{n \times N_{пл_i}}$$

де $C_{зм}$ – змінна тарифна ставка підсобника; n – кількість основних робітників, яких обслуговує підсобник; $N_{пл_i}$ – плановий обсяг випуску продукції i -м робітником.

Таким чином, непряма відрядна розцінка за продукцією першого робітника становить $P_{н.в.1} = \frac{50}{2 \times 20} = 1,25 \text{ грн./шт.}$; другого – $P_{н.в.2} = \frac{50}{2 \times 16} = 1,56 \text{ грн./шт.}$

Отже, $З_{нев}^{підс} = 1,25 \times 5 + 1,56 \times 25 = 82,75 \text{ грн./змину}$

Задача 12.5

Визначити непряму відрядну заробітну плату наладчика, який обслуговує 15 верстатів. На верстатах середній коефіцієнт виконання норм за місяць – 1,25. Робітник відпрацював 168 год. Годинна тарифна ставка становить 6,17 грн.

Хід розв'язування задачі:

Розрахуємо заробітну плату наладчика за формулою:

$$З_{нев}^{доп} = T_{ф.в} \times C_{г} \times K_{в.н}$$

де $T_{ф.в}$ – фактично відпрацьований час допоміжним працівником; $C_{г}$ – годинна тарифна ставка допоміжного працівника; $K_{в.н}$ – коефіцієнт виконання норм основними робітниками на обладнанні, яке обслуговує допоміжний робітник.

Отже, $З_{нев}^{доп} = 168 \times 6,17 \times 1,25 = 1295,70 \text{ грн./місяць}$

Задача 12.6

Розрахувати відрядну заробітну плату робітника, якщо за нормою він повинен виготовити 15 деталей за годину, фактично було виготовлено 18 деталей. Годинна тарифна ставка робітника V розряду – 9,59 грн.

Хід розв'язування задачі:

1. Пряму відрядну заробітну плату робітника визначимо за формулою:

$$З_{н.в.ідр} = \sum_{i=1}^n P_i \times K_{\phi_i}$$

де P_i – відрядна розцінка за виготовлення одного виробу i -го виду; K_{fi} – фактична кількість виробів i -го виду.

2. Відрядну розцінку розраховуємо за формулою:

$$P = \frac{T_c}{H_{\text{вир}}},$$

де T_c – годинна тарифна ставка за розрядом робітника; $H_{\text{вир}}$ – норма виробітку за одиницю часу.

$$P = \frac{9,59}{15} = 0,80 \text{ грн./дет.}$$

Отже, $З_{\text{н.вир}} = 0,8 \times 18 = 14,40 \text{ грн./год.}$

Задача 12.7

Розрахувати заробітну плату робітника за відрядно-преміальною системою оплати праці, якщо норма часу становить 1,21 люд.-год., розцінка – 6,7 грн. за деталь, виготовлено 160 деталей, відпрацьовано 176 годин. Премії виплачуються за виконання норм у розмірі 10 %, за кожен відсоток перевиконання – ще по 1,5 % відрядного заробітку.

Хід розв'язування задачі:

1. Заробітну плату за відрядно-преміальною системою оплати праці розраховуємо за формулою:

$$З_{\text{в.-прем}} = З_{\text{тар}} + П_0,$$

де $З_{\text{тар}}$ – тарифний заробіток робітника; $П$ – сума премії.

2. Тарифний заробіток робітника становить: $З_{\text{тар}} = 160 \times 6,7 = 1072,00 \text{ грн.}$

3. Суму преміальних доплат визначимо наступним чином:

$$П_0 = З_{\text{тар}} \times \frac{П_1 + П_2 \times П_{\text{нп}}}{100}$$

де $П_1$ – відсоток премії за виконання плану; $П_2$ – відсоток премії за кожен відсоток перевиконання плану; $П_{\text{нп}}$ – відсоток перевиконання плану.

4. Розраховуємо відсоток перевиконання плану:

$$П_{\text{нп}} = \frac{K_{\text{ф}} - K_{\text{пл}}}{K_{\text{пл}}} \times 100,$$

де $K_{\text{ф}}$, $K_{\text{пл}}$ – відповідно фактичний і запланований обсяг випуску продукції за місяць.

При цьому $K_{\text{пл}} = \frac{176}{1,21} = 145 \text{ деталей}$

Звідси відсоток перевиконання плану становитиме:

$$П_{\text{нп}} = \frac{160 - 145}{145} \times 100 = 10,3\%$$

Сума премії:

$$П_0 = 1072,00 \times \frac{10 + 1,5 \times 10,3}{100} = 272,82 \text{ грн.}$$

Отже, відрядно-преміальна заробітна плата робітника становить: $З_{\text{в.-прем}} = 1072,00 + 272,82 = 1344,82 \text{ грн.}$

Задача 12.8

Розрахувати заробітну плату відрядника, який за місяць виготовив 180 виробів при плані 150 шт./міс. Вихідна база для нарахування доплат – 114 % від плану. Трудомісткість виготовлення виробу – 1,2 нормо-год., розряд робітника V, тарифна ставка I розряду – 5,6 грн./год, а тарифний коефіцієнт V розряду – 1,8. Шкала для визначення відсотка зростання розцінки наведена в таблиці.

Шкала для визначення відсотка зростання розцінки

Відсоток перевиконання вихідної бази для нарахування доплат	1-10	11-25	26-40	41 і більше
Відсоток зростання розцінки	25	50	75	100

Хід розв'язування задачі:

1. Заробітну плату за відрядно-прогресивною системою оплати праці розрахуємо за формулою:

$$Z_{в.-прог} = N_{\phi} \times P_{зв} + (N_{\phi} - N_{\phi}) \times P_{підв},$$

де N_{ϕ} – вихідна база для нарахування доплат; $P_{зв}$, $P_{підв}$ – звичайна та підвищена розцінка за один виріб.

2. Звичайна розцінка становитиме:

$$P_{зв} = 1,2 \times 5,6 \times 1,8 = 12,10 \text{ грн./шт.}$$

3. Визначимо вихідну базу для нарахування доплат:

$$N_{\phi} = 150 \times 1,14 = 171 \text{ шт./міс.}$$

4. Рівень перевиконання вихідної бази:

$$П_{\phi.б} = \frac{180 - 171}{171} \times 100 = 5,3\%$$

5. Підвищену розцінку визначимо за формулою:

$$P_{підв} = P_{зв} \times \left(1 + \frac{P\%}{100}\right),$$

де $P\%$ – відсоток росту розцінки, який за шкалою становить 25 %.

$$P_{підв} = 12,10 \times \left(1 + \frac{25}{100}\right) = 15,125 \text{ грн./шт.}$$

Отже, заробітна плата відрядника становить:

$$Z_{в.-прог} = 171 \times 12,10 + (180 - 171) \times 15,125 = 2205,23 \text{ грн.}$$

Задача 12.9

Розрахувати заробітну плату кожного члена бригади, якщо відомо, що бригада заробила за місяць 15 000 грн. Усі члени бригади працюють за нормальних умов праці. Годинна тарифна ставка I розряду в нормальних умовах – 5,6 грн./год. Робітники V і III розрядів відпрацювали 170 год./міс., а робітники IV розряду – 150 год./міс. Тарифні коефіцієнти за розрядами становлять: III – 1,2; IV – 1,33; V – 1,5.

Хід розв'язування задачі:

1. Оскільки всі члени бригади працюють в однакових умовах праці, то бригадний заробіток потрібно розділити за методом години-коефіцієнтів. Для

цього спочатку визначимо кількість годино-коефіцієнтів, відпрацьованих бригадою за формулою:

$$\Gamma - K_{\bar{o}p} = \sum_{i=1}^m T_{\phi i} \times K_i,$$

де $T_{\phi i}$ – фактична кількість годин, відпрацьована i -тим робітником; K_i – тарифний коефіцієнт по розряду i -го робітника; m – кількість членів бригади, чол.

$$\Gamma - K_{\bar{o}p} = 170 \times 1,2 + 150 \times 1,33 + 170 \times 1,5 = 658,50$$

2. Розрахуємо заробітну плату за 1 годино-коефіцієнт за формулою:

$$Z_{12-\kappa} = \frac{Z_{\bar{o}p}}{\Gamma - K_{\bar{o}p}},$$

де $Z_{\bar{o}p}$ – заробітна плата бригади.

$$Z_{12-\kappa} = \frac{15000}{658,50} = 22,78 \text{ грн.}$$

3. Визначимо заробітну плату кожного члена бригади наступним чином:

$$Z_i = T_{\phi i} \times K_i \times Z_{12-\kappa}$$

Таким чином, заробітна плата кожного члена бригади становитиме:

$$Z_1 = 170 \times 1,2 \times 22,78 = 4647,12 \text{ грн.}$$

$$Z_2 = 150 \times 1,33 \times 22,78 = 4544,61 \text{ грн.}$$

$$Z_3 = 170 \times 1,5 \times 22,78 = 5808,27 \text{ грн.}$$

Задача 12.10

Розрахувати заробітну плату бригади, яка за місяць виготовила 15 виробів А трудомісткістю 7 нормо-год./шт.; 35 виробів Б трудомісткістю 8 нормо-год./шт.; 28 виробів С трудомісткістю 3 нормо-год./шт. Бригада складається з трьох працівників ІІ розряду, двох – ІV розряду, двох – V розряду, одного – VI розряду. Умови праці нормальні. Тарифна ставка робітника І розряду 5,6 грн./год. Тарифні коефіцієнти за розрядами: ІІІ – 1,2; ІV – 1,33.

Хід розв'язування задачі:

1. Заробітну плату бригади розрахуємо за формулою:

$$Z_{\bar{o}p} = \sum_{i=1}^m P_{\bar{o}p i} \times N_{\phi i},$$

де m – кількість видів продукції, виготовлених бригадою; $P_{\bar{o}p i}$ – бригадна розцінка за виготовлення i -го виду виробів; $N_{\phi i}$ – фактичний обсяг випуску i -ї продукції.

2. Бригадну розцінку за виготовлення виробу визначимо за формулою:

$$P_{\bar{o}p} = T_{\text{шт.}\bar{o}p} \times C_{\bar{o}p} \times \chi_{\bar{o}p},$$

де $T_{\text{шт.}\bar{o}p}$ – норма часу на виготовлення виробу бригадою; $\chi_{\bar{o}p}$ – чисельність працівників в бригаді; $C_{\bar{o}p}$ – годинна тарифна ставка, яка визначається за середнім розрядом робітників в бригаді (P_c).

3. Середній розряд робітників в бригаді:

$$P_c = \frac{\sum_{i=1}^6 P_i \times \chi_i}{\chi_{\bar{o}p}},$$

де P_i – розряд робітників (1-6); $Ч_i$ – чисельність робітників i -го розряду в бригаді; $Ч_{бр}$ – чисельність робітників в бригаді.

$$\text{Тоді: } P_c = \frac{3 \times 2 + 2 \times 4 + 2 \times 5 + 1 \times 6}{8} = 3,7$$

4. Годинна тарифна ставка робітників в бригаді становить:

$$C_{3,7} = 1,2 \times 5,6 + 0,7(5,6 \times 1,33 - 5,6 \times 1,2) = 7,23 \text{ грн./год.}$$

Бригадна розцінка за виготовлення окремих виробів становить:

$$P_A = 7 \times 7,23 \times 8 = 404,88 \text{ грн.}$$

$$P_B = 8 \times 7,23 \times 8 = 462,72 \text{ грн.}$$

$$P_B = 3 \times 7,23 \times 8 = 173,52 \text{ грн.}$$

Отже, заробітна плата бригади:

$$З_{бр} = 15 \times 404,88 + 35 \times 462,72 + 28 \times 173,52 = 27126,96 \text{ грн.}$$

Задача 12.11

Розподілити колективний заробіток між групою робітників за даними, наведеними в таблиці.

Вихідні дані для розрахунків

Професія	Розряд робітника	Годинна тарифна ставка, грн./год.	Відпрацьований час, годин	КТУ
Машиніст пневмотранспорту	4	7,64	160	1,1
Слюсар-ремонтник	5	8,72	168	1,2
Слюсар-ремонтник	4	7,64	128	0,9
Просівник порошків	3	6,96	168	1,0
Підсобний робітник	2	6,11	168	1,0

Відрядний заробіток за єдиним нарядом становить 9,2 тис. грн., премія – 1,5 тис. грн. Застосувати варіант розподілу, коли за КТУ розподіляється вся заробітна плата (разом із премією).

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо кількість балів, зароблену кожним працівником за формулою:

$$B_i = T_{від} \times K \times КТУ,$$

де $T_{від}$ – час, відпрацьований i -м працівником; K – годинна тарифна ставка; $КТУ$ – коефіцієнт трудової участі.

$$B_1 = 160 \times 7,64 \times 1,1 = 1344,64 \text{ ум.балів}$$

$$B_2 = 168 \times 8,72 \times 1,2 = 1757,95 \text{ ум.балів}$$

$$B_3 = 128 \times 7,64 \times 0,9 = 880,13 \text{ ум.балів}$$

$$B_4 = 168 \times 6,96 \times 1,0 = 1169,28 \text{ ум.балів}$$

$$B_5 = 168 \times 6,11 \times 1,0 = 1026,48 \text{ ум.балів}$$

2. Загальна сума балів, зароблена всіма працівниками бригади складає:

$$B_{\text{сум}} = 1344,64 + 1757,95 + 880,13 + 1169,28 + 1026,48 = 6178,48 \text{ ум.балів}$$

3. Визначимо долю (d) фонду оплати праці (ФОП), що припадає на один бал:

$$d = \frac{\text{ФОП}}{B_{\text{сум}}} = \frac{10700}{6178,48} = 1,732 \text{ грн./ум.бал}$$

4. Заробіток кожного робітника визначаємо за формулою:

$$Z_i = d \times B_i$$

Отже, заробіток кожного члена бригади складе:

$$Z_1 = 1,732 \times 1344,64 = 2328,92 \text{ грн.}$$

$$Z_2 = 1,732 \times 1757,95 = 3044,77 \text{ грн.}$$

$$Z_3 = 1,732 \times 880,13 = 1524,39 \text{ грн.}$$

$$Z_4 = 1,732 \times 1169,28 = 2025,19 \text{ грн.}$$

$$Z_5 = 1,732 \times 1206,48 = 1777,86 \text{ грн.}$$

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Завдання 12.12

На ділянці зайнято дванадцять робітників, які працюють у нормальних умовах. Четверо з них мають V розряд, троє – IV, двоє – III і троє – I розряд. Розрахувати середній тарифний коефіцієнт робітників ділянки та середню тарифну ставку за наступними даними:

Вихідні дані для розрахунків

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,09	1,2	1,33	1,5	1,72
Годинні тарифні ставки, грн.	5,66	6,17	6,79	7,53	8,49	9,74

Завдання 12.13

Мінімальна заробітна плата складає 1 004 грн. Середньомісячний фонд робочого часу – 167,0 годин. На підприємстві виконуються три види робіт, причому I вид – роботи найбільш складні й відповідальні, для них тарифні ставки на 25 % перевищують тарифні ставки III виду робіт, а II вид – середні за складністю роботи, для яких тарифні ставки на 10 % перевищують ставки III виду робіт. Для всіх видів робіт передбачено, що відрядники тарифікуються на 7 % вище порівняно з погодинниками. Побудувати шестирозрядну розрахункову тарифну сітку за такими тарифними коефіцієнтами:

Вихідні дані для розрахунків

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,08	1,23	1,35	1,54	1,8

Завдання 12.14

Визначити середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд виконуваних в складальному цеху машинобудівного заводу робіт, якщо відомо, що за планом на поточний місяць необхідно виконати роботи з нормальними умовами праці в обсязі: для III розряду – 500 нормо-годин, для IV розряду – 400 нормо-годин, для V розряду – 200 нормо-годин. Для визначення тарифних коефіцієнтів для кожного розряду робіт використати дані з задачі 9.13.

Завдання 12.15

Визначте годинну тарифну ставку робітників цеху при середньому розряді 3,6. Ставки по розрядах: I розряд – 6,23 грн. на годину; III розряд – 7,66 грн. на

годину; VI розряд – 11,21 грн. на годину. Встановити середній тарифний коефіцієнт робітників.

Завдання 12.16

Технологічна трудомісткість виготовлення вузла машини складає 240 нормо-годин, у тому числі за III розрядом – 85 нормо-годин; за IV розрядом – 140 нормо-годин; за V розрядом – 15 нормо-годин. Визначити середній тарифний коефіцієнт і середню тарифну ставку за цим видом робіт, якщо погодинна тарифна ставка I розряду – 6,23 грн.; III розряду – 7,66 грн.; IV розряду – 8,41 грн.; V розряду – 9,59 грн.

Завдання 12.17

Годинна тарифна ставка I розряду – 1,50 грн. За працю у важких і шкідливих умовах встановлена надбавка до тарифної ставки у розмірі 12 %. Розрахуйте годинну тарифну ставку VI розряду для робітників із нормальними та шкідливими умовами праці, якщо тарифний коефіцієнт VI розряду – 1,8.

Завдання 12.18

Розрахувати середній тарифний коефіцієнт групи робітників та середній тарифний коефіцієнт робіт за наступними даними:

Вихідні дані для розрахунків

Розряд	Тарифний коефіцієнт	Чисельність робітників	Трудомісткість робіт за кожним розрядом, н-год
I	1,0	3	85
II	1,1	4	122
III	1,22	16	358
IV	1,36	12	520
V	1,56	5	241
VI	1,82	7	95

Завдання 12.19

Підсобний робітник обслуговує трьох основних робітників. Його годинна тарифна ставка 5,66 грн. у 8-годинному робочому дні. Змінна норма виробітку кожного з основних робітників становить 50 шт./зміну, а фактичне виконання цієї норми за зміну становило: першим робітником – 98,5 %; другим – 118,4 %; третім – 110 %. Визначити фактичний денний заробіток підсобника.

Завдання 12.20

Розрахувати розцінку за одиницю виготовленої продукції для фрезерувальника при непрямій системі оплати праці, якщо згідно із встановленими нормативами він повинен обслуговувати 4 агрегати з продуктивністю кожного 24 тонни готової продукції за зміну. Тривалість зміни – 8 годин, а годинна тарифна ставка складає 3,6 грн.

Завдання 12.21

Розрахувати заробітну плату робітника-відрядника, який за місяць виготовив 50 виробів А трудомісткістю 1,5 нормо-год./шт. і 80 виробів Б трудомісткістю 2,2 нормо-год./шт. за IV розрядом робіт. Тарифний коефіцієнт IV розряду 1,33. Годинна тарифна ставка I розряду 6,23 грн./год. Система оплати праці – пряма відрядна.

Завдання 12.22

Розрахувати заробітну плату робітника за відрядно-преміальною системою оплати праці, якщо він за місяць виготовив 170 виробів за планом 155. Норма часу на виконання операції складає 1,2 нормо-години, а годинна ставка за розрядом робіт становить 7,66 грн./год. Відсоток доплат за виконання плану становить 10 %, а відсоток доплат за кожен відсоток перевиконання плану складає 1,5 %.

Завдання 12.23

Працівник за місяць відпрацював 168 години. Його годинна тарифна ставка складає 7,66 грн. За виконання завдання виплачується премія в розмірі 8 %, а за кожен відсоток перевиконання плану – 1,5 % до тарифного заробітку. Завдання виконане на 106 %. Розрахувати заробітну плату працівника.

Завдання 12.24

Відпрацювавши за місяць 176 години, працівник виготовив 600 деталей. Його тарифна ставка складає 5,66 грн. на годину. Норма часу на одну деталь – 20 хвилин. За виконання плану нараховується премія в розмірі 11 % відрядного заробітку і 1 % за кожен відсоток перевиконання плану. Розрахувати заробітну плату працівника.

Завдання 12.25

Розрахувати заробітну плату за відрядно-прогресивною системою оплати праці, якщо робітник за місяць виготовив 220 виробів за планом 200 шт./міс. Вихідна база для нарахування доплат 110 % від плану. Трудомісткість виготовлення виробу – 1,3 нормо-год. За IV розрядом робіт, тарифна ставка I розряду 5,66 грн./год. Тарифний коефіцієнт IV розряду 1,33. Шкала для визначення відсотка зростання розцінки наведена у таблиці.

Шкала для визначення відсотка зростання розцінки

Відсоток перевиконання вихідної бази для нарахування доплат	1-10	11-25	26-40	41 і більше
Відсоток зростання розцінки	25	50	75	100

Завдання 12.26

Розрахувати заробітну плату кожного члена бригади, якщо бригада заробила за місяць 3 900 грн. Усі члени бригади працюють в нормальних умовах праці. Годинна тарифна ставка I розряду за нормальних умова – 6,23 грн./год..

Робітники V і III розрядів відпрацювали 170 год./міс., а робітники IV розряду – 150 год./міс. Тарифні коефіцієнти за розрядами: III – 1,2; IV – 1,33; V – 1,5.

Завдання 12.27

Посадовий оклад інженера 1 560 грн. за місяць. Із 22 днів за графіком ним відпрацьовано 17 днів. З фонду матеріального заохочення йому нарахована премія в розмірі 25 % фактичного заробітку. Розрахувати місячну заробітну плату інженера з урахуванням премії.

Завдання 12.28

Місячний колективний заробіток виробничої бригади, що працює за спільним нарядом складає 15 000 грн. Розподіл колективного заробітку між членами бригади здійснюється пропорційно відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі. Перший робітник відпрацював у розрахунковому місяці 17 днів, другий – 19, третій – 22. Визначені попередньо КТУ відповідно становили 0,9; 1,0; 1,1. Розрахувати місячну заробітну плату, яку повинен одержати кожен робітник бригади.

Завдання 12.29

Робітник IV розряду відпрацював за місяць 23 зміни. Денна тарифна ставка – 46 грн. За виконання плану нараховується премія в розмірі 14 % від основного заробітку. За кожні 1,5 % перевиконання плану нараховується ще 2,4 % від заробітку. За економію матеріалів – 35 % від зекономленої вартості. Розрахувати заробітну плату робітника, якщо план виконано на 102,5 %, а економія матеріалів становить 285 грн.

Завдання 12.30

Визначити заробітну плату кожного з членів бригади та загальний фонд оплати праці, якщо робітник II розряду за місяць відпрацював 168 год.; його годинна тарифна ставка – 6,7 грн., робітник III розряду за місяць відпрацював 176 год.; його годинна тарифна ставка – 7,6 грн. Робітник IV розряду за місяць відпрацював 160 год.; його годинна тарифна ставка – 8,4 грн. За виконання плану всім робітникам нараховано премію у розмірі 15 % від основного заробітку. За інтенсивність праці робітнику III розряду встановлено надбавку у розмірі 10 % від заробітку.

Завдання 12.31

Розрахувати суму заробітної плати і розмір доплат начальнику цеху, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до мінімальної заробітної плати – 2,8; розмір премії за виконання виробничої програми за всіма показниками – 14,8 %; надбавки за професійну майстерність – 9 % до посадового окладу.

Завдання 12.32

Бригада виконала акордне завдання за 21 день замість передбачених 24 днів. Пряма відрядна заробітна плата, передбачена завданням становить 25 680 грн.

При цьому було зекономлено матеріальних ресурсів на суму 4 120 грн. Розрахувати загальну суму зарплати бригади, якщо за виконання завдання у строк виплачується премія в розмірі 10 % відрядного заробітку, а за кожен процент скорочення строку – по 0,5 % заробітку. Премія за економію матеріальних ресурсів виплачується у розмірі 30 % фактичної суми економії.

Завдання 12.33

Визначити відрядний заробіток працівника за відрядно-прогресивною оплатою праці. Норма виробітку працівника – 125 одиниць продукції за зміну. Відрядна розцінка за одиницю продукції становить: 18,50 грн. – при виконанні норми і 21,20 грн. – при перевиконанні норми. Робітник за зміну виробив 134 одиниці продукції.

Завдання 12.34

Розрахувати відрядну розцінку на один виріб за даними: норма виробітку (за 8 годин) – 18 шт.; годинна тарифна ставка робітника – 5,66 грн., годинна тарифна ставка за розрядом виконуваної роботи – 6,96 грн.

Завдання 12.35

Визначте місячний заробіток робітника, зайнятого на роботах з нормальними умовами праці, за відрядно-преміальною системою оплати праці на основі даних, наведених в таблиці.

Вихідні дані для розрахунків

Показник	Значення
Місячна норма годин за графіком	178,4
Розряд роботи	4
Норма виробітку деталей за годину, шт	10
Технічно обгрунтована норма штучного часу на деталь, хв	4
Фактичний місячний виробіток, деталей	1978
Розмір премії за виконання місячного завдання до прямого відрядного заробітку, %	10
Розмір премії за кожний процент перевиконання завдання до прямого відрядного заробітку, %	1,1

Дані для розрахунку мінімальної годинної тарифної ставки:

– середньомісячний фонд робочого часу – 168 год.;

– тарифна сітка:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,15	1,25	1,47	1,67	1,87	2,01	2,28

Завдання 12.36

Економістом з нормування праці розраховано, що середній тарифний розряд робіт на ділянці дорівнює 3,61. На виробництві на роботах з нормальними умовами праці зайнято: II розряд – 25 осіб, III розряд – 39 осіб, IV розряд – 74 особи, VI розряд – 58 осіб.

Визначте: середній тарифний коефіцієнт та середню тарифну ставку робіт, що виконуються на даній ділянці; середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд та середню тарифну ставку для робітників зайнятих на виробництві.

Зробіть порівняльний аналіз показників та дайте пояснення. Якщо є розбіжність між середнім тарифним розрядом робіт та середнім тарифним розрядом робітника вкажіть можливі причини виникнення та заходи по їх подоланню.

Дані для розрахунку мінімальної годинної тарифної ставки:

- середньомісячний фонд робочого часу – 165,4 год.;
- коефіцієнт співвідношення між мінімальним розміром заробітної плати та тарифною ставкою першого розряду 1,25;
- тарифна сітка:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,13	1,29	1,48	1,71	1,927	2,00	2,13

Завдання 12.37

На підприємстві розроблена і впроваджена безтарифна система оплати праці. За звітний місяць визначено, що на оплату праці працівників буде спрямовано 21 117,00 грн.

На основі даних, наведених в таблиці, визначте заробіток кожного працівника підприємства за безтарифною системою оплати праці.

Вихідні дані для розрахунків

Працівники	Кваліфікаційний рівень працівника	Кількість відпрацьованих годин	Коефіцієнт трудової участі
Керівник організації	4,73	191,0	1,1
Перший заступник керівника	4,05	190,5	1,12
Другий заступник керівника	3,56	181,5	1,07
Провідний фахівець	2,4	133,1	0,9
Фахівець 2 категорії	2,09	181,5	1,06
Фахівець 3 категорії	1,71	180,0	1,07
Робітник вищої кваліфікації	2,62	174,0	1,1
Робітник вищої кваліфікації	2,62	180,5	1,04
Кваліфікований робітник	1,76	180,0	1,18
Робітник	1,46	130,0	0,9
Робітник	1,46	178,0	1,09
Некваліфікований робітник	1,28	177,0	1,0
Усього	X	2077,1	X

Завдання 12.38

Хлібопекарська бригада виготовила за місяць 164 ц хліба і 115 ц булочних виробів. Розцінки за 1 ц продукції: хліба – 12,74 грн., булочних виробів – 19,04 грн.

Майстер-пекар виконує обов'язки бригадира (доплата за бригадирство – 30% до основної заробітної плати). Тістоміс, формувальник і підсобний робітник

працюють у важких умовах праці (доплата – 12%). За звання “Майстер” доплата становить 25% до основної заробітної плати. За виконання змінних завдань і високу якість продукції бригаді встановлена премія у розмірі 20% тарифного фонду.

Розрахуйте зарплату кожного члена бригади з урахуванням доплат і премій. Система оплати праці – відрядно-преміальна. Розмір доплат і премій нараховуються у відсотках до розміру основної заробітної плати

Вихідна інформація для нарахування зарплати працівникам бригади наведена в таблиці.

Присвоєні розряди і відпрацьований час членів хлібопекарської бригади

Склад бригади	Тарифний розряд	Відпрацьований час, год.
Майстер-пекар	У	177
Тістоміс	У	148
Формувальник	ІУ	172
Підсобний робітник	ІІ	168

Вихідна інформація для визначення годинної тарифної ставки:

- середньомісячний фонд робочого часу – 165,7 годин;
- мінімальний місячний розмір заробітної плати робітника 1-ого розряду взяти на рівні прожиткового мінімуму на одну працездатну особу;
- тарифна сітка:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,08	1,23	1,35	1,54	1,8
Годинна тарифна ставка, грн.						

Завдання 12.39

Розрахувати суму заробітної плати і розмір доплат начальнику цеху, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до мінімальної заробітної плати – 3,5; розмір премії за виконання виробничої програми по всіх показниках – 18,2%, надбавки за професійну майстерність – 9,3%.

Завдання 12.40

Слюсар-наладчик обслуговує два штампувальних преси із денною тарифною ставкою 28 грн. Перший прес мав завдання на 176 годин роботи відштампувати 1200 штук виробів, а зробив 1500 штук. Другий прес за цей же період зробив 3600 штук виробів при завданні 3000 штук. Тривалість зміни – 8 годин. Розрахуйте непрямий відрядний заробіток слюсаря-наладчика за відпрацьований час.

ТЕМА 13 ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Сутність і значення планування праці.
2. Зміст плану з праці та порядок його розробки.
3. Методи планування продуктивності праці.
4. Методи планування чисельності працівників.
5. Методи планування заробітної плати.
6. Необхідність планування трудових показників в умовах ринкової економіки.
7. Особливості вітчизняної системи показників з праці.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. *Сукупність якісних і кількісних вимірників ступеня ефективності використання живої праці в процесі виробництва – це:*
 1. Трудові показники.
 2. Статистичні показники.
 3. Обліково-аналітичні показники.
 4. Балансові показники.
2. *Виділяють такі групи трудових показників:*
 1. Розрахункові, аналітичні.
 2. Узагальнюючі, часткові.
 3. Одиничні, комплексні.
 4. Первинні, сукупні.
3. *Планування трудових показників здійснюється у вигляді розробки:*
 1. Плану підвищення продуктивності праці.
 2. Плану чисельності промислово-виробничого персоналу.
 3. Плану фонду заробітної плати облікового складу працівників.
 4. Плану з праці.
4. *План з праці складається з таких розділів:*
 1. Промислово-виробнича діяльність, непромислова група.
 2. Склад працівників, розподіл працівників за професіями.
 3. Чисельність промислово-виробничого персоналу, зростання продуктивності праці.
 4. Виробнича програма, баланс робочого часу підприємства.
5. *Методи планування продуктивності праці:*
 1. Пофакторний метод, метод прямого розрахунку.
 2. Коефіцієнтний метод, поелементний метод.
 3. Сумарний метод, метод непрямого розрахунку.
 4. Інтегральний метод, метод ланцюгових підстановок.
6. *Передбачає визначення планового рівня продуктивності праці, виходячи із запланованого обсягу випуску продукції та планової чисельності промислово-виробничого персоналу:*

1. Метод планування продуктивності праці на основі норм виробітку.
 2. Пофакторний метод планування продуктивності праці.
 3. Інтегральний метод планування продуктивності праці.
 4. Метод прямого розрахунку.
7. *Працівники, що організовують виробництво і здійснюють управління діяльністю підприємства та його структурних підрозділів – це:*
1. Професіонали.
 2. Керівники.
 3. Фахівці.
 4. Робітники.
8. *Працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документів, зокрема діловоди, секретарі тощо – це:*
1. Технічні службовці.
 2. Основні робітники.
 3. Професіонали.
 4. Допоміжні робітники.
9. *Персонал, що безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей або забезпечує умови для нормального ходу виробничого процесу – це:*
1. Обслуговуючий персонал.
 2. Технічні службовці.
 3. Промислово-виробничий персонал.
 4. Основні та допоміжні робітники.
10. *Середньооблікова чисельність працівників за місяць розраховується:*
1. Підсумовуванням чисельного складу працівників за кожен календарний день місяця і діленням на кількість днів місяця.
 2. Діленням кількості працівників на кінець місяця на кількість днів місяця.
 3. Діленням суми працівників на початок та на кінець місяця на 2.
 4. Відніманням чисельності працівників на початок та кінець місяця.
11. *Всіх працівників, які з'явилися на роботу, характеризує:*
1. Середньооблікова чисельність.
 2. Явочна чисельність.
 3. Облікова чисельність.
 4. Планова чисельність.
12. *Номінальний фонд робочого часу визначається як:*
1. Різниця між календарним фондом робочого часу і кількістю святкових і вихідних днів.
 2. Відношення номінального фонду робочого часу і кількості робочих днів в році.
 3. Різниця між календарним і номінальним фондами робочого часу.
 4. Відношення корисного фонду робочого часу та ефективного фонду робочого часу одного працівника.
13. *Потреба в персоналі визначається на основі:*
1. Балансу робочого часу.
 2. Норм праці.

3. Обсягу виробництва продукції.

4. Відповіді 1, 2, 3.

14. Відношення планового фонду заробітної плати до запланованих людино-годин роботи – це:

1. Середньоденна заробітна плата.

2. Середньогодинна заробітна плата.

3. Середньорічна заробітна плата.

4. Середньомісячна заробітна плата.

15. При плануванні фонду заробітної плати застосовуються такі методи:

1. Диференційовані та укрупнені.

2. Інтегральні та диференційовані.

3. Прямі і непрямі.

4. Індексні та укрупнені.

16. Фахівці – це:

1. Працівники, що організовують виробництво і здійснюють управління діяльністю підприємства та його структурних підрозділів.

2. Працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документів.

3. Працівники, які володіють знаннями в одній або кількох галузях наук, займаються інженерно-технічними, економічними та іншими видами діяльності.

4. Працівники, які мають високий рівень знань в галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних або гуманітарних наук, підкріплений наявністю диплома найвищої кваліфікації.

17. Відношення планового фонду заробітної плати до числа запланованих людино-днів роботи – це:

1. Середньоденна заробітна плата.

2. Середньогодинна заробітна плата.

3. Середньорічна заробітна плата.

4. Середньомісячна заробітна плата.

18. Фонд прямої заробітної плати обчислюють як:

1. Різницю фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників.

2. Різницю тарифного фонду заробітної плати погодинних робітників і фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників.

3. Добуток фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду заробітної плати погодинних робітників.

4. Суму фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду заробітної плати погодинних робітників.

19. По розділу “промислово-виробнича діяльність” плану з праці плануються такі показники:

1. Чисельність промислово-виробничого персоналу, нормативи витрат зарплати на одиницю продукції.

2. Фонд заробітної плати облікового та позаштатного складу працівників, зростання продуктивності праці.

3. Фонд матеріального заохочення, середня заробітна плата.

4. Відповіді 1, 2, 3.

20. Який з наведених нижче методів використовують для планування продуктивності праці?:

1. Метод планування за факторами.
2. Диференційований метод.
3. Нормативний метод.
4. Метод планування на основі повної трудомісткості.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ

Задача 13.1

Визначити планову чисельність працівників, якщо на підприємстві є 5 постів охорони з цілодобовим чергуванням, 7 постів – з чергуванням по 16 год. у робочі дні та цілодобово – в святкові та вихідні. За рік нараховується 260 робочих днів. Чисельність командного складу становить 15 % від чисельності рядових робітників. Ефективний фонд робочого часу одного робітника становить 1850 год.

Хід розв'язування задачі:

1. Розрахуємо загальний фонд робочого часу:

$$\Phi PC_{\text{заг}} = 5 \times 24 \times 365 + 7 \times 16 \times 260 + 7 \times 24 \times (365 - 260) = 43800 + 29120 + 17640 = 90560_{\text{год.}}$$

2. Визначимо планову чисельність робітників за формулою:

$$Ч_p = \frac{\Phi PC_{\text{заг}}}{\Phi PC_{\text{лнр}}}$$

$$Ч_p = \frac{90560}{1850} = 49_{\text{осіб}}$$

3. Визначимо чисельність командного складу працівників:

$$Ч_{\text{к.скл.}} = 49 \times 0,15 = 7_{\text{осіб}}$$

Задача 13.2

У звітному році трудомісткість виробничої програми підприємства склала 1 778 000 нормо-год. Передбачається, що в наступному році у зв'язку з деякими ускладненнями вироблюваної продукції її загальна трудомісткість має збільшитися на 11 %. Очікується, що річний фонд робочого часу одного робітника, який становив у звітному році 1785 нормо-год., за рахунок скорочення внутрішньозмінних простоїв має збільшитися на 6 %, а передбачуване виконання норм виробітку кожним робітником, що становило в середньому за звітний рік 112 % – на 5 %. Визначити необхідну чисельність виробничих робітників-відрядників.

Хід розв'язування задачі:

1. Чисельність робітників за трудомісткістю виробничої програми визначається за формулою:

$$Ч_{\text{пл}} = \frac{TM_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{д}} \times K_{\text{вн}}},$$

де $Ч_{пл}$ – планова чисельність робітників, осіб; $ТМ_{пл}$ – планова трудомісткість виробничої програми; Φ – дійсний фонд часу роботи одного середньооблікового робітника; $K_{нв}$ – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

2. Визначимо трудомісткість виробничої програми у наступному році:

$$ТМ_{пл} = 1778000 \times 1,11 = 1973580 \text{ нормо-год.}$$

3. Визначимо очікуваний річний фонд робочого часу одного робітника:

$$\Phi_o = 1785 \times 1,06 = 1892,1 \text{ нормо-год.}$$

4. Передбачуване виконання норм виробітку:

$$K_{вн} = 112\% + 5\% = 117\%$$

Отже, необхідна чисельність робітників-відрядників становить:

$$Ч_{пл} = \frac{1973580}{1892,1 \times 1,17} = 892 \text{ особи}$$

Задача 13.3

Скласти баланс робочого часу одного середньооблікового робітника. Відомо, що режим роботи однозмінний у п'ятиденному робочому тижні. Цілоденні невиходи на роботу становлять (днів) : на чергові відпустки – 14,8; відпустки на навчання – 3,2; через хворобу – 3,3; відпустки для догляду за дитиною – 1,8; виконання державних обов'язків – 1,9. Втрати часу у зв'язку із скороченням робочої зміни становитимуть: для підлітків – 0,6, для матерів-годувальниць – 0,4. Вихідних та святкових днів у році – 112.

Хід розв'язування задачі:

Баланс робочого часу одного середньооблікового робітника матиме вигляд:

№ п/п	Показник	Звітний рік
1	Календарний фонд робочого часу, дні	365
2	Вихідні і святкові, дні	112
3	Номінальний фонд, дні (п.1–п.2)	253
4	Цілоденні невиходи, всього, дні <i>в тому числі:</i> чергова і позачергова відпустка неявки через хворобу відпустка на навчання виконання державних обов'язків відпустки для догляду за дитиною	25 14,8 3,3 3,2 1,9 1,8
5	Корисний (явочний) фонд робочого часу, дні (п.3–п.4)	228
6	Встановлена тривалість робочого дня, год.	8,0
7	Скорочення робочого дня, всього, год. <i>в тому числі:</i> скорочення робочого дня підліткам скорочення робочого дня матерям-годувальницям	1,0 0,6 0,4
9	Реальна тривалість робочого дня, год. (п.6–п.7)	7,0
10	Дійсний (ефективний) фонд робочого часу одного працівника, год. (п.5×п.9)	1596

Задача 13.4

Виробнича програма на рік – 145 тис. деталей. Годинна норма виробітку – 7 деталей, коефіцієнт виконання норм виробітку – 112 %, кількість робочих днів у році – 225 днів. Розрахувати чисельність робітників.

Хід розв'язування задачі:

Чисельність робітників, зайнятих на роботах, які нормуються, визначаємо за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{N}{\Phi_{\partial} \times K_{вн} \times H_{вир}},$$

де N – планова кількість виробів, Φ_{∂} – дійсний фонд часу роботи одного середньооблікового працівника; $K_{вн}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку, $H_{вир}$ – годинна норма виробітку одного працівника.

$$\text{Отже, } Ч_{пл} = \frac{145000}{225 \times 1,12 \times 7} = 82 \text{ особи}$$

Задача 13.5

На підприємстві встановлено 97 верстатів, кожен з яких обслуговується ланкою у складі 2 чоловік. Визначити необхідну чисельність робітників, якщо графік роботи на підприємстві тризмінний, а коефіцієнт облікового складу – 0,88.

Хід розв'язування задачі:

Необхідну чисельність робітників визначаємо за формулою:

$$Ч_{пл} = n \times 3 \times K_{oc} \times H_a,$$

де n – загальна чисельність одиниць обладнання, яка обслуговується; 3 – кількість змін роботи обладнання; K_{oc} – коефіцієнт облікового складу працівників; H_a – кількість робітників, які одночасно обслуговують складний агрегат.

$$\text{Отже, } Ч_{пл} = 97 \times 3 \times 0,88 \times 2 = 512 \text{ осіб}$$

Задача 13.6

В цеху встановлено 34 верстати, які працюють у дві зміни. Коефіцієнт облікового складу – 0,85. Визначити чисельність робітників, якщо норма обслуговування на одного робітника – 6 верстатів.

Хід розв'язування задачі:

Чисельність робітників визначаємо за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{n \times 3 \times K_{oc}}{H_{обсл}}$$

де n – загальна чисельність одиниць обладнання, яка обслуговується; 3 – кількість змін роботи обладнання; K_{oc} – коефіцієнт облікового складу працівників; $H_{обсл}$ – норма обслуговування на одного робітника.

$$\text{Отже, } Ч_{пл} = \frac{34 \times 2 \times 0,85}{6} = 10 \text{ осіб}$$

Задача 13.7

Підприємство почало працювати з 10 серпня. Облікова чисельність робітників становила (осіб): 10 серпня – 125, з 11 по 21 серпня – 130, 22 серпня – 135, з 23 по 31 серпня – 190. З 1 вересня по 31 грудня облікова чисельність

склала 220 осіб. Визначити середньооблікову чисельність робітників у серпні та за рік загалом.

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо середньооблікову чисельність робітників у серпні наступним чином:

$$\bar{Ч}_{серп} = \frac{125 + 11 \times 130 + 135 + 9 \times 190}{31} = 110 \text{ осіб}$$

2. Визначимо середньооблікову чисельність робітників за рік:

$$\bar{Ч}_{рік} = \frac{3400 + 122 \times 220}{365} = 83 \text{ особи}$$

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Завдання 13.8

Обсяг виробництва продукції в базовому році становить 1 340 тис. од. продукції. У плановому році планується підвищити обсяг виробництва на 14,5 %. Норма виробітку в базовому році – 65 од. продукції, тоді як у плановому році передбачається підвищити її на 7,5 %. Коефіцієнт виконання норм виробітку в базовому році – 109 %, у плановому – 111 %. Визначити кількість робітників у базовому і плановому роках та проаналізувати їх зміну, якщо ефективний фонд робочого часу одного робітника в базовому році становить 1720 год, а в плановому – зростає на 25 %.

Завдання 13.9

Скласти баланс робочого часу одного середньооблікового робітника. Відомо, що режим роботи однозмінний у п'ятиденному робочому тижні. Цілоденні невиходи на роботу становлять (днів) : на чергові відпустки – 20,5; відпустки на навчання – 2,5; через хворобу – 4; декретні – 2; виконання державних обов'язків – 1. Втрати часу у зв'язку із скороченням робочої зміни становитимуть: для підлітків – 0,1, для матерів-годувальниць – 0,1. Номінальний фонд робочого часу налічуватиме 255 днів/рік.

Завдання 13.10

Визначити ефективний фонд робочого часу одного робітника та необхідну кількість робітників на плановий рік, якщо трудомісткість виробничої програми – 1 370 тис. нормо-годин. Коефіцієнт виконання норм виробітку – 112 %. У плановому році кількість вихідних і святкових днів 112 та 15 відповідно, а можливих невиходів на роботу – 35 днів. Тривалість робочої зміни – 8 год. Втрати робочого часу – 35 хв.

Завдання 13.11

Виробнича програма на рік – 95 000 штук виробів. Годинна норма виробітку – 2 вироби. На одного робітника планується: вихідні і святкові дні – 110, середня тривалість щорічної відпустки – 24 дні, невиходи через хворобу – 7 днів, інші невиходи – 2 дні. Середня тривалість робочої зміни – 8,0 годин,

коефіцієнт виконання норм на підприємстві – 1,2. Визначити чисельність основних робітників підприємства.

Завдання 13.12

В цеху встановлено 55 апаратів для виготовлення хімічної продукції. Кожен апарат обслуговується 3 робітниками. Визначити необхідну чисельність робітників, якщо обладнання працює у дві зміни, а коефіцієнт облікового складу – 0,7.

Завдання 13.13

Базова трудомісткість виробничої програми – 9,1 млн. нормо-годин. У плановому році передбачається знизити трудомісткість виробництва продукції на 15 %. Кількість робочих днів у плановому році – 256, а в базовому – 247. Можливі невиходи на роботу в базовому періоді – 35 днів, а в плановому передбачається скоротити на 7 %. У двох періодах тривалість робочої зміни – 8,1 год., а втрати робочого часу – 35 хв. Коефіцієнт виконання норм виробітку 1,11. Визначити базову та планову чисельність робітників.

Завдання 13.14

Річний обсяг виробництва виробів – 500 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,4 нормо-години. Тривалість робочої зміни – 8 год. при однозмінному режимі роботи підприємства. Внутрішньозмінні втрати часу з вини робітника – 2 %, а втрати часу на регламентовані простої – 3 %. Виконання норм виробітку – 104 %. Визначити чисельність робітників-відрядників.

Завдання 13.15

Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу на підприємстві у звітному році – 120 осіб. Обсяг товарної продукції – 1 280 тис. грн. У плановому році продуктивність праці підвищиться на 8 %, а обсяг виробництва продукції – на 5 %. Обчислити чисельність промислово-виробничого персоналу в плановому році.

Завдання 13.16

Підприємство виготовляє вироби з пластмаси. Річний обсяг виробництва виробів – 800 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,35 нормо-годин. Тривалість робочої зміни – 8 год. при однозмінному режимі роботи. Внутрішні втрати часу з вини робітників – 1,5 %, а на регламентовані простої – 3,2 %. Виконання норм виробітку – 102 %. Визначити необхідну чисельність робітників-відрядників.

Завдання 13.17

Визначити середньооблікову чисельність робітників у червні, якщо на 1 червня облікова чисельність складала 525 осіб, 5 червня було звільнено 3 особи, 17 червня прийнято на роботу 7 осіб, 23 червня звільнено 5 осіб і прийнято 14 осіб.

Завдання 13.18

Втрати робочого часу внаслідок плинності кадрів на одного робітника становили 4 дні, а плинність кадрів по підприємству – 85 осіб. Плановий виробіток на 1 людину-день – 80 тис. грн. Розрахувати економію робочого часу і можливий додатковий випуск продукції в результаті усунення плинності кадрів.

Завдання 13.19

На підприємстві працює 1 750 робітників, річний фонд робочого часу одного робітника становить 1864 години. Планується зекономити протягом року 242 тис. люд.-год. Визначити можливе підвищення продуктивності праці на підприємстві у відсотках.

Завдання 13.20

Визначити планову технологічну трудомісткість виробу, якщо відомо, що на початок планового періоду технологічна трудомісткість виробу становила 3 нормо-години, його плановий випуск – 1 600 шт. Планом організаційно-технічних заходів передбачено зниження трудомісткості продукції на 200 нормо-годин.

Завдання 13.21

На наступний рік передбачається такий план випуску продукції:

Вироби	Кількість, шт.	Трудові затрати на один виріб, нормо-годин	Виконання норми за планом, %
А	1000	241	115
Б	5000	120	120
В	3000	198	138
Г	400	341	116

Визначте: необхідну чисельність основних робітників при річному фонді робочого часу 1810 годин; чисельність усіх виробничих робітників, якщо основні робітники становлять 51 % загальної чисельності робітників; чисельність всього промислово-виробничого персоналу (ПВП) та чисельність керівників, професіоналів, фахівців і службовців, якщо число керівників, професіоналів, фахівців і службовців становить 17 % загальної чисельності ПВП.

Завдання 13.22

Використовуючи дані звітного балансу робочого часу і додаткові дані за балансом на плановий рік, розрахуйте:

- баланс робочого часу за звітний рік у людину-годинах, якщо середньооблікова чисельність робітників складала 471 осіб;
- баланс робочого часу на плановий рік у людину-годинах і у середньому на 1-ого робітника в годинах;
- планову середньооблікову чисельність робітників, якщо виробнича програма підприємства складе 833 тис. нормо-годин.

Вихідні дані для складання балансу робочого часу підприємства за період, що аналізується

№ з/п	Показники	Од. виміру	Звітний рік		На плановий рік у середньому на 1 робітника
			Всього	У середньому на 1 робітника	
1.	Календарний фонд робочого часу	дні		365	365
2.	Вихідні і святкові дні	дні		112	114
3.	Номінальний фонд робочого часу	дні			
4.	Не відпрацьовано всього днів – разом	дні			
а	щорічні та інші відпустки	- "-		25	24 календар. днів – 84%, 26 календар. днів – 16%.
б	неявки по хворобі	- "-		6,89	скорочено на 12%
в	по вагітності і пологам	- "-		3,6	на фактичному рівні
г	навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	- "-		4,7	скорочено на 22%
д	цілозмінні простої	- "-		0,2	не плануються
є	прогули	- "-		0,3	не плануються
ж	неявки з дозволу адміністрації	- "-		2,4	не плануються
5.	Реальний (ефективний) фонд робочого часу	дні			
6.	Середня тривалість робочого дня	год.		7,86	7,96
7.	Реальний (ефективний) фонд робочого часу	год.			

Завдання 13.23

На підприємстві працює 50 робітників. Їх питома вага в загальній чисельності ПВП – 80 %. На обробку деталі витрачали 8 хв., а після запровадження організаційно-технічних заходів трудомісткість склала 6 хв. Річний обсяг продукції – 400 тис. деталей на рік, фонд робочого часу складає 1700 год. Відсоток виконання норм складає 120 %. Зниження трудомісткості відбулося з 1 липня поточного року.

Визначити економію робочої сили і зростання продуктивності праці в розрахунку на чисельність робітників і на всю чисельність ПВП.

ТЕМА 14
АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ, АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

***ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ
ТА САМОПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ***

1. Методика аналізу чисельності працівників.
2. Методика аналізу продуктивності праці на підприємстві.
3. Методика аналізу витрат на оплату праці.
4. Напрями, етапи і методи проведення аудиту в сфері праці.
5. Звітність у сфері праці.
6. Резерви зростання продуктивності праці та зменшення витрат на оплату праці, що виявлені в результаті аналізу.
7. Порівняння зарубіжних та вітчизняних методів проведення аудиту в сфері праці.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. *До основних завдань аналізу чисельності працівників не відносять:*
 1. Дослідження динаміки чисельності працюючих за певний період часу.
 2. Виявлення резервів повноти, забезпечення та ефективнішого використання кадрів на підприємстві.
 3. Виявлення невикористаних можливостей скорочення чисельності працівників і витрат праці.
 4. Визначення і вивчення форм, динаміки і причин руху працівників.
2. *Співвідношення загальної чисельності прийнятих працівників і середньооблікової чисельності працівників у цьому ж періоді характеризує коефіцієнт:*
 1. Стабільності.
 2. Обороту з прийняття.
 3. Обороту зі звільнення.
 4. Середній стаж роботи.
3. *Співвідношення чисельності працівників, які працюють постійно і середньооблікової чисельності працівників за цей період – це:*
 1. Коефіцієнт обороту з прийняття.
 2. Відданість персоналу.
 3. Коефіцієнт плинності кадрів.
 4. Коефіцієнт стабільності.
4. *Коефіцієнт плинності кадрів визначається:*
 1. Відношенням чисельності працівників звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни, або з інших причин, не пов'язаних з виробництвом, до середньооблікової чисельності працівників.
 2. Відношенням чисельності працівників звільнених з будь-яких причин до середньооблікової чисельності працівників.
 3. Сумарною чисельністю звільнених працівників за певний період часу.
 4. Відношенням чисельності працівників звільнених за власним бажанням до явочної чисельності працівників.

5. До основних завдань аналізу продуктивності праці на підприємстві належать:

1. Оцінка стану продуктивності праці в цілому на підприємстві і його підпррозділах.

2. Встановлення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових.

3. Розробка організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів підвищення продуктивності праці.

4. Всі відповіді правильні.

6. Об'єктом аудиту у трудовій сфері є:

1. Трудовий колектив, персонал підприємства та його діяльність.

2. Звітність підприємства у сфері праці.

3. Продуктивність праці на підприємстві та його виробничі витрати.

4. Персонал підприємств та його оплата праці.

7. За періодичністю проведення аудит у трудовій сфері класифікують:

1. Комплексний, суцільний, вибірковий.

2. Повний, локальний, тематичний.

3. Поточний, оперативний, систематичний, разовий.

4. Комплексний, індивідуальний, конкретний.

8. Який вид аудиту у трудовій сфері проводиться у визначений час і повторюється через певний проміжок часу?:

1. Локальний.

2. Систематичний.

3. Суцільний.

4. Комплексний.

9. Джерела інформації для проведення аудиту в трудовій сфері:

1. Документи відділу кадрів, бухгалтерії, відділу праці й заробітної плати.

2. Закони та інструкції.

3. Переписи населення та підприємств.

4. Відповіді 1, 2.

10. Аналіз витрат на оплату праці передбачає:

1. Оцінку формування та використання фонду основної заробітної плати.

2. Оцінку формування та використання фонду заробітної плати робітників-відрядників.

3. Оцінку формування та використання фонду оплати праці на підприємстві.

4. Оцінку формування та використання погодинного фонду оплати праці.

11. Аудит у трудовій сфері здійснюється у таких напрямках:

1. Матеріальному, технічному, соціальному.

2. Економічному, соціально-психологічному, організаційно-технологічному.

3. Науково-технічному, нормативно-правовому.

4. Психологічному, ергономічному, організаційному.

12. Аудит у трудовій сфері здійснюється у таких напрямках:

1. Матеріальному, технічному, соціальному.

2. Економічному, соціально-психологічному, організаційно-технологічному.

3. Науково-технічному, нормативно-правовому.

4. Психологічному, ергономічному, організаційному.

13. Залежно від повноти охоплення об'єктів, що вивчаються, аудит може бути:

1. Комплексний, суцільний, вибірковий.
2. Повний, локальний, тематичний.
3. Поточний, оперативний, систематичний, разовий.
4. Комплексний, індивідуальний, конкретний.

14. Залежно від методів аналізу аудит поділяють на:

1. Комплексний, суцільний, вибірковий.
2. Повний, локальний, тематичний.
3. Поточний, оперативний, систематичний, разовий.
4. Комплексний, індивідуальний, конкретний.

15. До узагальнюючих показників з праці та її оплати відносять:

1. Показники ефективності праці.
2. Показники чисельності працівників.
3. Показники витрат на оплату праці.
4. Відповіді 1, 2, 3.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ

Задача 14.1

У базовому році середньооблікова чисельність працівників на підприємстві становила 710 осіб. У цьому році загальна кількість звільнених з роботи на підприємстві становить 30 осіб, у тому числі за власним бажанням – 10 осіб. На роботу прийняли 15 осіб. Розрахувати коефіцієнти руху кадрів на підприємстві.

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо коефіцієнт обороту щодо прийняття за формулою:

$$K_{on} = \frac{Ч_{np}}{\bar{Ч}},$$

де $Ч_{np}$ – чисельність прийнятих на роботу за відповідний період; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників у цьому ж періоді, осіб.

$$K_{on} = \frac{15}{710} = 0,02$$

2. Визначимо коефіцієнт обороту щодо вибуття (звільнення) за формулою:

$$K_{os} = \frac{Ч_{зв.згз}}{\bar{Ч}},$$

де $Ч_{зв.згз}$ – загальна чисельність звільнених за відповідний період з будь-яких причин.

$$K_{os} = \frac{30}{710} = 0,04$$

3. Визначимо коефіцієнт плинності кадрів персоналу за формулою:

$$K_{nl} = \frac{Ч_{зг}}{\bar{Ч}},$$

де $Ч_{зв}$ – чисельність працівників, звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни або з інших причин, не пов'язаних з виробництвом, осіб.

$$K_{нл} = \frac{10}{710} = 0,01$$

Задача 14.2

Проаналізувати по виробничому підприємству ступінь виконання плану з фонду оплати праці за рік та розрахувати вплив на нього зміни чисельності працівників і середньої заробітної плати за даними в таблиці.

Вихідні дані для розрахунку ступеня виконання плану з ФОП

Показники	План	Фактично
Чисельність працівників, осіб	25	30
Середня заробітна плата на одного працівника на рік, грн.	2 350	2 100

Хід розв'язування задачі:

1. Визначимо плановий фонд оплати праці по підприємству за рік:

$$\Phi ОП_{пл} = 25 \times 2350 = 58750 \text{ грн.}$$

2. Визначимо фактичний фонд оплати праці:

$$\Phi ОП_{факт} = 30 \times 2100 = 63000 \text{ грн.}$$

3. Визначимо ступінь виконання плану з фонду оплати праці по виробничому підприємству:

$$I = \frac{63000}{58750} \times 100 = 107,2\%$$

4. Розрахуємо вплив факторів на зміну фонду оплати праці на підприємстві:

$$\Phi ОП = \Phi ОП_{факт} - \Phi ОП_{пл}$$

$$\Phi ОП = 63000 - 58750 = +4250 \text{ грн.}$$

- а) у тому числі зміна фонду оплати праці за рахунок зміни чисельності працівників:

$$\Phi ОП(Ч) = (Ч_{факт} - Ч_{пл}) \times ЗП_{пл}$$

$$\Phi ОП(Ч) = (30 - 25) \times 2350 = +11750 \text{ грн.}$$

- б) за рахунок зміни середньої заробітної плати одного працівника на рік:

$$\Phi ОП(ЗП) = (ЗП_{факт} - ЗП_{пл}) \times Ч_{факт}$$

$$\Phi ОП(ЗП) = (2100 - 2350) \times 30 = -7500 \text{ грн.}$$

Отже, зростання фонду оплати праці на 7,2 % (або на 4 250 грн.) на виробничому підприємстві відбулося: за рахунок збільшення чисельності працівників на 5 осіб – ФОП зріс на 11 750 грн., а за рахунок зменшення фактичної середньої заробітної плати на 250 грн. – ФОП зменшився на 7 500 грн.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ

Завдання 14.3

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою за даними табл. 11.1. Розраховані показники внести до табл. 11.1. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 14.1

Динаміка чисельності персоналу підприємства
за складом і структурою на кінець року

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	осіб	відсотки в до підсумку, %	осіб	відсотків до підсумку, %	осіб	відсотків до підсумку, %
1. Промислово-виробничий персонал	641		625			
у т.ч.: робітники	439		429			
керівники	67		65			
фахівці	135		131			
2. Непромисловий персонал	9		6			
Усього	650	100,0	631	100,0		

Завдання 14.4

Проаналізувати по виробничому підприємству ступінь виконання плану з фонду оплати праці за рік та розрахувати вплив на нього зміни чисельності працівників і середньої заробітної плати за даними в таблиці.

Вихідні дані для розрахунку ступеня виконання плану з ФОП

Показники	План	Фактично
Чисельність працівників, осіб	115	132
Середня заробітна плата на одного працівника на рік, грн.	2 052	1 820

Завдання 14.5

У базовому році середньооблікова чисельність працівників на підприємстві становила 1 520 осіб. У цьому році загальна кількість звільнених з роботи на підприємстві становить 120 осіб, у тому числі за власним бажанням – 45 осіб. На роботу прийняли 178 осіб. Розрахувати коефіцієнти руху кадрів на підприємстві.

Завдання 14.6

Визначте, яке з двох металургійних підприємств у звітному році спрацювало більш продуктивно?

Вихідні дані для розрахунків

Підприємство	Базисний рік		Звітний рік	
	Обсяг виробництва,	Чисельність ПВП, осіб	Обсяг виробництва,	Чисельність ПВП, осіб

	тис. грн.		тис. грн.	
№1	260000	3450	295000	3470
№2	520000	4720	601000	4880

Завдання 14.7

Визначте, за рахунок яких факторів, на скільки процентів по кожному фактору та в цілому по підприємству підвищилась продуктивність праці за даними таблиці.

Вихідні дані для розрахунків

Показники	Базисний період	Звітний період
1. Обсяг виробництва товарної продукції, тис. грн.	1304	1570
2. Трудомісткість, тис. нормо-годин	2149,8	2394
3. Чисельність основних робітників, осіб	1007	1057
4. Затрати праці основних робітників, тис. людино-годин	2155	2365
5. Чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб	2087	2187

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Закон України «Про зайнятість населення» № 803-XII від 1 лютого 1991 р. // Закони України. – 1996. – Т.1. – С. 252-269.
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-XII від 1 липня 1993 р. // Закони України. – 1997. – Т.6. – С. 5-11.
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 9 липня 2003 р. (зі змін. та доповн.). – К. : Ліга-Закон, 2008.
4. Закон України «Про оплату праці» № 144 від 24 березня 1995 р. // Закони України. – Т.8. – 1997. – С. 208-210.
5. Закон України «Про охорону праці» № 229-VI від 21 листопада 2002 р. (зі змін. та доповн.). – К. : Ліга-Закон, 2008.
6. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” // Закони України. – 1999. – Т.15. – С. 108-112.
7. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” № 1045-14 від 15 вересня 1999 р. – К. : Ліга-Закон, 2008.
8. Законодавство України про соціальний захист населення. – К. : Основи, 2003. – 306 с.
9. Інструкція зі статистики заробітної плати // Контакти. Дебет-кредит. – 2004. – №6. – С. 39-45.
10. Кодекс законів про працю України. – К. : Праця, 2004. – 368 с.
11. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – К. : Алерта, 2010. – 734 с.
12. Богиня Д.Л. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – [3-тє вид., стереот.]. – К.: «Знання-Прес», 2002. – 313 с. –(Вища освіта ХХІ).
13. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
14. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл] / А. В. Мерзляк, Є. П. Михайлов, М. Х. Корецький, Г. О. Михайлова; під ред. Є. П. Михайлова. – [2-ге вид., перероб. та доповн.] – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
15. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. – К., 2010. – 310 с.
16. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.:Кондор, 2006. – 432 с.
17. Комарницька Г. О. Демографічний аналіз трудового потенціалу прикордонних районів Львівської області // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – 2015. – Вип. 42. – С. 235–245.
18. Комарницька Г. О. Особливості розвитку міських і сільських поселень як середовища формування трудового потенціалу / Р. С. Чорний, Г. О. Комарницька // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 4. – С. 109–113.

19. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. [для дистанц. навч.] / М.М. Матюха – К.: Універ-т „Україна”, 2007. – 306 с.

Додаткова література

20. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак; М-во освіти України. – К. : Професіонал, 2004. – 303 с.

21. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К. : Знання-Прес, 2002. – 387 с.

22. Богоявленська Ю. В. Економіка і менеджмент праці : навч. посібник / Ю. В. Богоявленська, Є. І. Ходаківський. – К. : Кондор, 2005. – 332 с.

23. Бондаренко О. О. Формування та планування додаткової потреби в персоналі / О. О. Бондаренко // Економіка та держава. – 2005. – №4. – С. 61-64.

24. Бурлакова В. В. Інформаційні чинники формування людського капіталу в українській та міжнародній економіці / В. В. Бурлакова // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – №3. – С. 33-40.

25. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. – К. : ЦНЛ, 2004. – 440 с.

26. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 289 с.

27. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посібник / О. В. Волкова. – К. : ЦУЛ, 2007. – 624 с.

28. Гаркавенко Н. О. Концептуальні підходи регулювання професійної зайнятості населення в умовах інноваційного розвитку в економіці / Н. О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №7-8. – С. 118-128.

29. Гензенко П. М. Основи економіки праці : навч. посібник / П. М. Гензенко, Шарко М. В. – Херсон : ХДТУ, 2002. – 101 с.

30. Гнибіденко І. Трудова зайнятість – важлива складова соціальної політики / І. Гнибіденко // Праця і зарплата. – 2007. – №47. – 19 груд.

31. Гончаров В. Ефективність праці в контексті становлення ринкової економіки в Україні: проблеми та концепція вдосконалення / В. Гончаров // Економіст. – 2007. – №8. – С. 10-14.

32. Гринкевич С. С. Важелі державного регулювання ринку праці в Україні / С. С. Гринкевич // Науковий вісник УкрДЛТУ. – 2006. – Вип. 16,3. – С. 141-144.

33. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2009. – 390 с.

34. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців // Інвест. газ. Нормативна база. – 2007. – №45. – 19 листоп.

35. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посібник / О. В. Дячун. – Л. : Афіша, 2001. – 241 с.

36. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / [Брич В. Я., Дяків О. П., Надвиничний С. А. та ін. ; за заг. ред. Качана Є. П]. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
37. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ : навч. посібник / [Дарченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л. та ін.]. – К. : ЦУЛ, 2007. – 252 с.
38. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / А. В. Мерзляк, Є. П. Михайлов, М. Х. Корецький, Г. О. Михайлова ; під ред. Є. П. Михайлова. – К. : ЦНЛ, 2005. – 240 с.
39. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / [Рижиков В. С., Єськов О. Л., Черненко І. М. та ін.] ; під ред. В. М. Ковальова. – К. : ЦНЛ, 2006. – 256 с.
40. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
41. Жуков В. І. Соціальне партнерство в Україні : навч. посібник / В. І. Жуков, В. А. Скуратівський. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 349 с.
42. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.
43. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич – К. : Знання, 2010. – 476 с.
44. Іляш О. І. Роль заробітної плати та матеріального стимулювання в системі підвищення якості праці у сфері торгівлі / О. І. Іляш // Вісник ЛКА. Сер. екон. – 2006. – Вип. 22. – С. 401-404.
45. Калина А. В. Економіка праці : навч. посібник / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
46. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – К. : Університет. Кн., 2006. – 264 с.
47. Класифікатор професій (із змінами та доповненнями) Видання офіційне. – К. : Вид-во “Соцінформ”, 2001. – 592 с.
48. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.
49. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві : організація та удосконалення. – К. : Праця, 1997. – 290 с.
50. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
51. Корчевська Л. О. Прогнозування рівня використання трудового потенціалу України як складова управління його розвитку / Л. О. Корчевська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №3. – С. 136-141.
52. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / Е. М. Лібанова. – К. : ЦНЛ, 2003. – 224 с.
53. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Лукашевич. – Л. : Новий світ, 2004. – 248 с.
54. Маршавін Ю. М. Державна служба зайнятості як інституційний чинник ринку праці: шляхи підвищення функціональної ефективності / Ю. М. Маршавін // Економіка та держава. – 2005. – №2. – С. 6-12.

- 55.Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / М. Б. Махсма. – К. : Атака, 2005. – 304 с.
- 56.Москалюк В. С. Планування діяльності підприємства : навч.-метод. посіб. / В. С. Москалюк. – К. : КНЕУ, 2002. – 252 с.
- 57.Музиченко С. А. Продуктивність праці: соціально-економічна сутність категорії / С. А. Музиченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №6. – С. 24-28.
- 58.Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 223 с.
- 59.Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 214 с.
- 60.Руденко Н. В. Питання оптимізації регулювання зайнятості в умовах відкритої економіки України / Н. В. Руденко // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2007. – №6. – С. 120-127.
- 61.Тимош І. М. Економіка праці : навч. посібник / І. М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2001. – 347 с.
- 62.Уманський О. М. Соціально-трудові відносини : навч. посібник / Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 480 с.
- 63.Фаріон І. Д. Економіка праці та соціально-трудові відносини : організація, облік, аналіз, контроль : навч. посібник / І. Д. Фаріон, Л. І. Жук ; за ред. І. Д. Фаріона. – Т. : Екон. думка, 2003. – 616 с.
- 64.Чернявська Ю. Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні / Ю. Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №7-8. – С. 102-106.
- 65.Якуненко Н. Аналіз рівня і структури доходів та витрат населення України / Н. Якуненко // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С. 11-15.
- 66.Ярошенко В. І. Проблеми професійного ринку праці / В. І. Ярошенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №10. – С. 153-158.

ЗМІСТ

ТЕМА 1. ПРАЦЯ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	3
Тестові завдання	3

ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	7
Тестові завдання	7
Приклади розв'язування задач.....	13
Завдання для самостійного розв'язування.....	14

ТЕМА 3. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	16
Тестові завдання	16
Приклади розв'язування задач.....	21
Завдання для самостійного розв'язування.....	22

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	23
Тестові завдання	23
Приклади розв'язування задач.....	28
Завдання для самостійного розв'язування.....	29

ТЕМА 5. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І РІВЕНЬ ЖИТТЯ

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	31
Тестові завдання	31
Завдання для самостійного розв'язування.....	35

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	37
Тестові завдання	37

ТЕМА 7. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	43
Тестові завдання	43

ТЕМА 8. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	46
Тестові завдання	46

ТЕМА 9. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	50
Тестові завдання.....	50
ТЕМА 10. ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ	
Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	53
Тестові завдання	53
Приклади розв’язування задач.....	56
Завдання для самостійного розв’язування.....	59
ТЕМА 11. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ	
Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	62
Тестові завдання	62
Приклади розв’язування задач.....	65
Задачі для самостійного розв’язування.....	69
ТЕМА 12. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	
Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	74
Тестові завдання	74
Приклади розв’язування задач.....	81
Задачі для самостійного розв’язування.....	85
ТЕМА 13. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ	
Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	95
Тестові завдання	95
Приклади розв’язування задач.....	98
Завдання для самостійного розв’язування.....	101
ТЕМА 14. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ, АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ	
Питання для самостійного вивчення та самоперевірки знань.....	105
Тестові завдання	105
Приклади розв’язування задач.....	107
Завдання для самостійного розв’язування.....	109
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	111

Навчально-методичне видання

Укладачі:

Скорук Олена Володимирівна

Шостак Людмила Василівна

Економіка праці та соціально-трудові відносини

Методичні рекомендації

Друкується в авторській редакції